

Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet ravintola-alan vuokratyöntekijöiden näkökulmasta

Enna Kiiski
Iida Kohonen

Tekijät Enna Kiiski, Iida Kohonen	
Koulutusohjelma Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutus	
Opinnäytetyön nimi Työnantajan ja työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet ravintola-alan vuokratyöntekijöiden näkökulmasta	Sivu- ja liitesivumäärä 55 + 12
<p>Tämän opinnäytetyön tavoite oli tutkia, kuinka Eezyn työntekijöiden mielestä, työnantajan ja työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet toteutuvat ravintola-alalla. Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona yritykselle Extremely Nice Job Oy:lle (Enjoy), nykyisin Eezy Oyj. Opinnäytetyö tehtiin syyskuu 2019 - helmikuu 2020 välisenä aikana.</p> <p>Tietoperusta ja ammatillinen teoria on jaettu tässä opinnäytetyössä neljään osaan, ja ne pohjautuvat pääosin lakiin ja ravintola-alan työntekijöiden työehtosopimukseen. Ensimmäinen luku käsittelee työntekijän oikeuksia, joka pitää sisällään työehtosopimuksen, yhdenjaksoisuusperiaatteen, palkan ja palkan maksun, yhdenvertaisuuden, syrjintäkiellon sekä vakuutukset. Toisessa kappaleessa käsitellään työaikalakia, joka pitää sisällään työ- ja lepoajat sekä työvuorojen peruuntumisen. Kolmannessa kappaleessa käydään läpi työn suoritusta, perehdytystä, turvallista työympäristöä, kilpailu- ja salassapitosopimusta sekä alkoholilainsäädäntöä. Neljännessä kappaleessa perehdytään työnantajan oikeuteen purkaa ja irtisanoa työsopimus sekä varoituksen antoon ja irtisanomisaikaan.</p> <p>Teimme empiirisen tutkimuksen, joka suoritettiin määrällisin eli kvantitatiivisin menetelmin, koska tarkoitus oli saada konkreettisia havaintoja, joita pystyttiin numeraalisesti mittaamaan ja vertailemaan myös keskenään. Kyselytutkimus luotiin Webropol työkalulla ja analysointi sekä ristiintaulukointi tapahtui Webropolilla ja Excelillä.</p> <p>Tutkimus osoitti, että Eezyllä toteutuvat hyvin työnantajan sekä työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet. Kehitys ideoina Eezyllä nousi suurena osana nykyisten työntekijöiden aktiivisempi tukeminen, esimerkiksi työsuhteasioissa. Opinnäytetyön tarkoitus oli nostaa hyvin toteutuneita asioita esille. Opinnäytetyöstä on hyötyä tiedollisesti muille ravintola-alan toimijoille, niin työntekijöille kuin työnantajille.</p>	
Asiasanat Työehtosopimus, ravintola-ala, oikeudet, velvollisuudet, työsopimuslaki, työaikalaki	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työntekijän oikeudet	2
2.1	Työsopimus	3
2.2	Yhdenjaksoisuusperiaate.....	4
2.3	Palkka ja palkanmaksu	4
2.4	Yhdenvertaisuus ja syrjäntäkielto	6
2.5	Yksityisyyden suoja.....	7
2.6	Vakuutukset	8
3	Työaikalaki.....	10
3.1	Työ- ja lepoajat	11
3.2	Työvuorojen peruuntuminen.....	12
4	Työn suoritus	14
4.1	Perehdytys	15
4.2	Turvallinen työympäristö.....	16
4.3	Kilpailukiello ja salassapitosopimus	16
4.4	Alkoholilainsäädäntö.....	17
5	Työnantajan oikeus purkaa ja irtisanoa työsopimus.....	19
5.1	Varoituksen anto	19
5.2	Irtisanomisaika	20
6	KKO:2016:62 Työsopimus - Työsopimuksen päättäminen	22
7	Tutkimus	25
7.1	Tutkimusmenetelmä ja toteutus.....	25
7.2	Tulokset.....	25
8	Tulosten pohdinta.....	40
8.1	Ristiintaulukointi	44
8.2	Johtopäätökset ja kehitysideat	48
8.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	50
8.4	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.....	50
	Lähteet	52
	Liitteet.....	56

1 Johdanto

Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona yritykselle Extremely Nice Job Oy:lle (Enjoy), joka yhdistyi VMP:n, Smile henkilöstöpalveluiden, Extraajien, Corporate Spiritin ja Personnelin kanssa, jonka myötä tuli Eezy. Eezy on Suomen suurin työelämän toimija, joka on toiminut eri toiminimillä vuodesta 1988 asti. Eezyn kautta työllistyy vuosittain noin 30 000 ihmistä. Eezyn palveluita ovat henkilöstöpalvelut, rekrytointipalvelut, organisaatioiden kehittäminen sekä kevytyrittäjäpalvelut. (Eezy Oyj.)

Vuokratyösuhteessa oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat kolmelle osapuolelle: henkilöstöyritykselle, käyttäjäyritykselle ja työntekijälle.

Tämän opinnäytetyön tavoite on selvittää kuinka työntekijöiden mielestä, työnantajan ja työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet toteutuvat Eezyllä.

Tutkimuksen kohteena olivat Eezyn työntekijät. Alatavoitteet oli jaettu neljään osaan, joiden avulla selvitettiin päätavoitetta: 1. Työntekijöiden oikeuksien toteutuminen ravintola-alan työehtosopimuksen mukaisesti. 2. Työntekijöiden tietoisuuden kartoittaminen omista velvollisuuksistaan ja kuinka ne toteutuvat heidän mielestään. 3. Kuinka työntekijät kokevat, että työnantaja noudattaa velvollisuuksiaan. 4. Kuinka työntekijät kokevat työnantajan oikeuksien toteutuvan.

Opinnäytetyössä käsitellään matkailu- ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta, työaikalakia, työsopimuslakia sekä muita suomen lakeja, jotka ovat merkittäviä työelämässä.

Opinnäytetyö rajattiin neljään pääaiheeseen tavoitteiden mukaisesti, koska ne ovat toimivan työsuhteen perusta.

1. Työntekijän oikeudet, työehtosopimus, yhdenjaksoisuusperiaate, palkka ja sen maksu, yhdenvertaisuus, syrjintäkielto ja vakuutukset.
2. Työaikalaki, työ- ja lepoajat, työvuorojen peruuntuminen.
3. Työnsuoritus, perehdytys, turvallinen työympäristö, kilpailu- ja salassapitosopimus sekä alkoholilaki.
4. Työnantajan oikeus irtisanoa työsopimus, varoituksen anto, irtisanomisaika.

Opinnäytetyön tarkoitus on antaa arvokasta tietoa ja kehitysideoita Eezyille, ravintola-alan työntekijöille sekä myös muille alan työnantajille.

2 Työntekijän oikeudet

Työehtosopimuksessa sovitaan työnteon vähimmäisehdot. Marava Tes on lyhenne Matkailu- ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimuksesta, joka pitää sisällään esimerkiksi palkat, työaikalisät, työajat ja lomat. Marava Tes solmivat työntekijöiden PAM eli Palvelualojen ammattiliitto ja työnantajien Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa Ry. Sopimus koskee kaikkia työaikalain alaisia työntekijöitä. Työehtosopimusta noudatetaan majoitus-, ravitsemis-, matkailu- ja vapaa-ajan-, sekä hyvinvointipalveluissa sekä siihen verrattavissa tai läheisesti liittyvässä tai sitä tukevassa toiminnassa. Tässä opinnäytetyössä käsittelemme, matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevaa työntekijöiden työehtosopimusta, joka on voimassa 1.2.2018-31.3.2020. (Palvelualojen ammattiliitto Ry.)

Vuonna 2019 julkaistussa, Nordic Union – HRCT (hotelli, ravintola, catering, turismi) toimesta, on tutkittu, että pohjoismaissa vuoden 2019 alussa hotelli-, ravintola- ja catering-alalla (HRC) työskenteli lähes 483 000, 16–64-vuotiasta työntekijää. Heistä 45% eli 220 000 työskenteli osa-aikaisena työntekijänä. Pohjoismaissa osa-aikatyö on yleisempää kuin muualla Euroopassa. Pohjoismaissa osa-aikaisuuden suhteen on myös kuitenkin paljon eroja. Tanskassa lähes 52% työskentelee HRC-alalla osa-aikaisena, kun verrattuna Islantiin ja Suomeen on osa-aikatyö vähäisempää. Osa-aikatyö on yleistä naisten ja nuorten, kuten opiskelijoiden kohdalla, sillä se palvelee paremmin heidän elämäntilannettansa. Ruotsalaiset ja suomalaiset työntekijät haluavat tutkimuksen mukaan enemmän työtunteja, joten heidän kohdallaan voidaan todeta, että ilmenee tahatonta osa-aikaista työskentelyä. Eniten osa-aikaisia työsuhteita pohjoismaista on Tanskan lisäksi Norjassa ja Ruotsissa. Osa-aikaisten työntekijöiden suhteen on erilaisia säännöksiä pohjoismaissa. Vähimmäistuntimäärä per kuukausi on Tanskassa 60 tuntia neljään viikkoon, joka turvaa osa-aikaista työntekijää, kun taas Suomessa, Islannissa, Norjassa ja Ruotsissa vähimmäistuntimäärää ei ole määritetty. Osa-aikaiset työntekijät haluavat priorisoida lisätunteja itselleen Tanskassa, Suomessa, Norjassa ja Ruotsissa, kun taas Islannissa ei haluta priorisoida. Ylimääräisestä työstä maksetaan kuten yleisesti kaikissa kyseisissä pohjoismaissa. HRC-alalla on melko yleistä, että osa-aikaisia työntekijöitä kohdellaan väärin. Ylityökorvauksia vältetään, koska osa-aikaisten tekemä ylityö on vapaaehtoista. (Nordic Union - HRCT 2019.)

2.1 Työsopimus

Työsopimuslaissa 26.1.2001/11, 1 luvun 1 § määritetään, että työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Lain soveltamista ei estä pelkästään, se että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä se, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.

Kun työntekijä siirtyy tekemään töitä käyttäjäyhteyteen. Käyttäjäyhteykselle siirtyy direktio-oikeus eli työnjohto ja valvonta. Kun vuokratyöntekijä menee tekemään työtä käyttäjäyhteykseen siihen, vaaditaan aina työntekijän suostumus. (Vuokratyöopas 2019.)

Marava työehtosopimuksen 2. 3 § mukaan työsopimus tulee tehdä kirjallisena ja työehtosopimusosapuolet suosittelevat työehtosopimuksen liitteenä olevan työsopimusmallin käyttöä. Työsopimus on vapaamuotoinen, mutta sitä rajoittavat erilaiset lait, jotka tulee ottaa huomioon sopimusta laatiessa. Sopimuksessa tulee ottaa huomioon esimerkiksi työsopimuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki. Sopimuksessa tulee olla myös työntöön keskeiset ehdot. (Työsuoja 2019a.)

Työsopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Määräaikainen sopimus on aina nimensä mukaan määräaikainen. Työn kesto sovitaan työsopimusta kirjoittaessa, tai kyseessä voi olla sovittu yksittäinen tehtävä, jonka ajan sopimus on voimassa. Sopimuksella tulee aina olla perusteltu syy. Syy voi olla esimerkiksi sesonkityö laskettelukeskuksessa tai sijaisuus. Määräaikaisia työsopimuksia ei saa päättää ennenaikaisesti tai siitä voi seurata korvausvastuu. Määräaikaisella työntekijällä voi olla koeaika. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on vakituinen työsopimus. Sopimuksessa ei ole päättymispäivämäärää. Sopimus purkautuu vasta, kun työntekijä tai työnantaja päättää sen. (Palvelu-alojen ammattiliitto Ry.)

Eezyn (ravintola-alan) työntekijät ovat vuokratyöntekijöitä, joten he noudattavat myös Marava työehtosopimusta (Rinne 14.11.2019). Työntekijän työnantaja on työvoimaa välittävä yritys eli henkilöstöpalveluyritys tai voidaan kutsua myös vuokratyöntekijäksi, jonka kanssa työntekijä tekee työsopimuksen. Yritystä, joka vuokraa työvoimaa kutsutaan käyttäjäyhteykseksi tai asiakasyhteykseksi. Käyttäjäyhteys tekee sopimuksen vuokratyöntekijän kanssa työntekijän vuokraamisesta. Vuokratyöntekijä, joka työskentelee henkilöstöpalveluyhteyksen alaisena, tekee työnsä käyttäjäyhteyksessä. (Ammattiliitto Pro 2019.)

2.2 Yhdenjaksoisuusperiaate

Auktorisoiduilla henkilöstöpalveluyrityksellä tarkoitetaan rekrytointi- ja/tai henkilöstövuokrauspalvelua tarjoavaa yritystä. Auktorisoinnin edellytykset täyttävät yritykset noudattavat auktorisointisääntöjä ja toimivat vastuullisesti. Yhdenjaksoisuus periaate turvaa työsuhteen jatkumisen kannalta työntekijän etuudet, kuten oikeudet sairausajan palkan tai vuosiloman suhteen, kun työntekijä ja auktorisoitu yritys on solminut useita peräkkäisiä määräaikaista työsopimuksia, joiden välillä on ollut lyhyitä keskeytyksiä.

Eezyllä yhdenjaksoisuus periaate on 14 päivää, joka on parempi kuin mitä veloitetaan (Rinne 17.1.2020).

Yhdenjaksoisuus työsuhteessa säilyy, jos

- määräaikainen työsuhde on kestänyt alle neljä kuukautta ja on enintään 3 kalenteripäivän tauko.
- alle vuoden, mutta neljän tai yli neljän kuukauden kestäneissä määräaikaisten työsuhteissa on enintään 7 kalenteripäivän tauko.
- määräaikaissa työsuhteissa, jotka ovat kestäneet vuoden tai yli vuoden on enintään 10 kalenteripäivä tauko.

Työntekijä, joka on solminut työnantajansa kanssa työsopimuksen, joka on niin sanotusti keikkatyösopimus, niin työsuhteen yhdenjaksoisuus säilyy, jos työntekijä työskentelee siten, että työvuorojen väliin jää enintään kuuden kalenteripäivän tauko. Yhdenjaksoisuus ei kuitenkaan katkea, kun työntekijällä on oikeus häntä koskevaan lakisääteiseen vapaaseen, kuten esimerkiksi vuosiloma tai sairausloma. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto.)

2.3 Palkka ja palkanmaksu

Tuntipalkka määräytyy siten, kun kuukausipalkan jakaa numerolla 159. Osa-aikatyöntekijä saa tuntipalkkaa. Työntekijöillä on oikeus vähimmäispalkkaan, jonka työehtosopimus määrittelee. (Marava Tes 4.13 §.) Työehtosopimus määrittelee palkkaryhmät kuten: Apu-työntekijä, tarjoilija ja henkilöstöravintolan kokki, joiden perusteella palkkataulukko koostuu. Työntekijän palkkaan vaikuttaa myös kokemusvuodet vastaavista tehtävistä. Työntekijä saa palkka sen palkkaryhmän mukaan, mitä työtä hän tekee suurimman osan ajastaan. Palkat ovat vähimmäispalkkoja, ja niitä voidaan korottaa esimerkiksi työntekijän taitavuuden, työtehon, ahkeruuden, kielitaidon ja työkokemuksen perusteella. (Marava Tes 4. 14 §.)

Työntekijällä on oikeus erilaisiin lisiin. Iltatyölisä kello 18–24 välillä, on 1,10 euroa per tunti sekä yötyölisä kello 24–06 välillä, on 2,17 euroa per tunti. (Marava Tes 14.16 § 2.) Sunnuntaisin, pyhinä ja aatto töinä työntekijällä on oikeus palkka lisiin. Sunnuntai- ja pyhätyö maksetaan tuplana, eli peruspalkka ja lisät 100% korotettuna. Aattona, kuten vapunaattona tai jouluaattona on työntekijällä oikeus kello 15 jälkeen 50% korotukseen. Aattolisiä ei kumminkaan makseta, jos pyhäpäivä on samanaikaisesti aatto. (Marava Tes 2. 17 §.)

Paikoissa, joissa anniskellaan yli 5,5 tilavuusprosenttia etyylialkoholia sisältäviä alkoholi-juomia, maksetaan luvanhaltijan edustajanlisä alkoholilain mukaisesti työntekijälle, joka toimii luvanhaltijan edustajana. Luvanhaltijan edustaja palkka maksetaan vähintään hovimestarin taulukkopalkan mukaisesti tai kiinteänä erillisenä korvauksena huomioiden vastuuvuorojen suhteellinen osuus kyseisiltä tunneilta.

Työvuorolistalle on pyrittävä merkitsemään vastuuvuorot ja työnantajan nimeämänä luvanhaltijan edustaja toimii myös anniskelusta vastaavana henkilönä. (Marava Tes 4. 16 § 1.)

Palkka maksetaan työntekijälle, hänen työsopimuksessansa ilmoitettuun rahalaitokseen. Palkkaa työntekijöille maksetaan kaksi kertaa kuussa, niin että 1.–15. päivältä ansaittu peruspalkka, lisät sekä mainittuna ajanjaksona päättyvältä kolmiviikkoisen ajanjaksolta ansaitut lisä- ja ylityökorvaukset maksetaan viimeistään saman kuukauden 25. päivänä ja 16.–31. päivältä ansaittu peruspalkka, lisät sekä mainittuna ajanjaksona päättyvältä kolmiviikkoisen ajanjaksolta ansaitut lisä- ja ylityökorvaukset maksetaan viimeistään seuraavan kuukauden 10. päivänä. Kuukausipalkkaisella työntekijällä edellä mainitulla peruspalkalla tarkoitetaan puolta kuukausipalkasta. Palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa, jos se on yrityksen vakiintunut käytäntö sopimus, monialanyrityksen yleinen palkanmaksutapa sopimus tai työehtosopimuksen 30 §:n nojalla tehty sopimus. (Marava Tes 4. 21 §.)

Palkka maksetaan jälkikäteen niin, että kalenterikuukaudelta ansaittu peruspalkka, lisät sekä kyseisen kalenterikuukauden aikana päätyneiltä kolmiviikkoisjaksoilta ansaitut lisä- ja ylityökorvaukset maksetaan viimeistään seuraavan kuukauden 10. päivänä. Palkan tulee olla erääntymispäivänä työntekijän käytettävissä. Jos palkka erääntyy maksettavaksi pyhä-, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona taikka arkilauantaina, erääntymispäivä on näitä edeltävä päivä. (Marava Tes 4. 21 § 1.)

Palkanmaksu työsuhteen päättyessä, on maksettava viimeistään työsuhteen päättymisestä seuraavana päivänä, jos palkkaa ei ole mahdollista palkkahallinnollisista syistä maksaa työsuhteen päättymisestä seuraavana päivänä, on se maksettava viimeistään 10. kalenteripäivänä työsuhteen päättymisestä. (Marava Tes 4. 21 § 3.)

Työnantajan on myös eriteltävä palkkalaskelmassa palkan määräytymisen perusteet. Eritelystä tulee ilmetä peruspalkka, lisät ja korvaukset ja miltä ajalta ne on maksettu sekä perityn ay-jäsenmaksun määrä. (Marava Tes 4. 21 § 5.)

2.4 Yhdenvertaisuus ja syrjintäkielto

Työsopimuslaissa 2001/55, 2 luvun 2§ on säädetty tasapuolista kohtelua ja syrjintäkieltoa työpaikalla, jonka mukaan työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti, riippumatta työntekijän asemasta ja työtehtävistä. Työsopimuslain 2 luvun 2§ on määritelty myös, että määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteissa olevia työntekijöitä tulee kohdella yhdenvertaisesti samalla tavalla kuin kokoaikaisia työntekijöitä. Vuokrausyrityksellä on ensisijainen vastuu pitää huolta, että nämä asiat käyvät toteen ja se ei saa ilman perusteltua syytä laittaa vuokratyöntekijöitä eri asemaan sekä asettaa vuokratyöntekijöitä eri asemaan suhteessa esimerkiksi toimistotyöntekijöihin ilman perusteltua syytä. (Hietala & Kaivanto & Schön 2014.)

Työpaikalla tulee olla työnantajien puolesta tehty yhdenvertaisuussuunnitelma, joka edistää työilmapiiriä. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Suunnitelma tulee laatia, jos työpaikalla työskentelee vähintään 30 henkilöä säännöllisesti. Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla sekä työsuojeluvaltuutetulla on oikeus pyynnöstä saada tieto, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 2. 7 §.)

Syrjintäkielto määrittelee, että ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 3. 8 §.)

Syrjintä jaetaan viiteen kategoriaan. Välitöntä syrjintää on, kun työntekijöitä kohdellaan eriarvoisesti syrjivästi. Esimerkiksi ulkomaalainen työntekijä saa pienempää palkkaa kuin suomalainen. Välillinen syrjintä on, kun työntekijä joutuu huonompaan asemaan kuin muut syrjivin syin. Esimerkiksi työnantaja vaatii täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka työ ei

sitä vaatisi. Häirintä on myös syrjintää, kun se on esimerkiksi loukkaavaa tai nöyryyttävää, kuten työpaikkakiusaaminen. Kohtuullisten mukautusten epääminen tarkoittaa, kun työnantaja ei huolehdi tarvittavista kohtuullisista mukautuksista, jotta työntekijä voisi suoriutua yhdenvertaisesti työstään. Ohje tai käsky syrjintä tarkoittaa, kun työntekijöitä ohjataan tai käsketään toimimaan syrjivästi. Esimerkiksi työnantaja kieltää työntekijää palkkaamasta tiettyyn etniseen ryhmään kuuluvaa henkilöä. (Työsuoja 2019b.)

2.5 Yksityisyyden suoja

Työnantajan velvollisuuksiin ja työntekijän oikeuksiin kuuluu huolehtia työntekijän yksityisyyden suojasta. Tiedot työntekijästä tulee kerätä ensisijaisesti häneltä itseltään, ja häneltä on saatava suostumus tietojen keräämiseen. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle etukäteen tätä koskevien tietojen hankkimisesta, kun luotettavuutta selvitetään. Työnantajan hankkiessa tietoja työntekijästä, työnantajan on ilmoitettava mistä rekisteristä hän tiedot hankkii. Työntekijää koskevissa päätöksenteoissa on ilmoitettava työntekijälle, jos häntä koskevia tietoja on kerätty jostain muualta kuin työntekijältä itseltään. Laki määrittelee, että työnantaja ei tarvitse suostumusta työntekijältä tiedonkeruuseen, jos tieto tulee viranomaiselta laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi, kuten rikosrekisteri. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 15.3.2019/347 4 §.)

Työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja on säilytettävä erillään muista työnantajan keräämistä tiedoista. Terveystilaa koskevat tiedot tulee poistaa heti sen jälkeen, kun käsittelylle ei ole perustetta. Terveystilaa koskevia käsittelyn perusteita ja tarvetta on arvioitava vähintään viiden vuoden välein. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 15.3.2019/347 5§.)

Kaikki työntekijän asiat eivät kuulu työnantajalle, vaan työntekijällä on oikeus pitää tietyt asiat omana yksityisenä tietonaan. Henkilötietoja tulee käsitellä huolellisesti ja niitä tietoja ei saa käyttää muihin tarkoituksiin, kuin on ennalta määriteltä paitsi, jos laki niin sallii. (Minlex.)

Kansallinen tietosuojalaki tuli voimaan 1.1.2019. Sen pohjana ovat Euroopan Unionin säädökset. Tietosuoja-asetus edellyttää, että yritys pystyy näyttämään todeksi, että noudattaa tietosuoja-asetuksen sääntelyä, joka tarkoittaa, että kaikki niiden parissa työskentelevät ovat tietoisia ohjeistuksesta ja osaavat toimia sen mukaisesti. Tietosuoja-asetus korostaa henkilötietojen käsittelyn läpinäkyvyyttä ja esimerkiksi asiakkaista ja työntekijöistä kerättyjä tietoja tulee käsitellä entistä huolellisemmin. (Elinkeinoelämän keskusliitto Ry.)

Yleistä tietosuoja-asetusta sovelletaan, jos yritys käsittelee henkilötietoja ja sijaitsee Euroopassa tai yritys sijaitsee Euroopan ulkopuolella, mutta käsittelee henkilötietoja, jotka liittyvät henkilöön, joka asuu Euroopassa. Myös tietosuoja-asetusta sovelletaan, jos yritys seuraa henkilön käyttäytymistä Euroopassa. Henkilötietoja ovat esimerkiksi nimi, osoite, henkilökortin tai passin numero, IP-osoite, tulot, kulttuurinen profiili sekä lääkärin tai sairaalan hallussa olevat tiedot. (Sinun Eurooppasi 2019.)

2.6 Vakuutukset

Työnantajalla on lakisääteisiä vakuutuksia, jotka ovat työeläkevakuutus, työtapaturma- ja ammattitautivakuutus (Suomi.fi-verkkotoimitus).

Työnantajan on otettava työntekijöillensä myös ryhmähenkivakuutus, joka perustuu työmarkkinajärjestöjen sopimukseen (Palvelualojen ammattiliitto Ry).

Työeläkevakuutus tulee järjestää kaikille 17–67-vuotiaille työntekijöille yrityksen toimesta. Yrityksen tulee periä työntekijöiden palkasta heidän osuutensa ja maksaa se työeläkeyhtiölle. Kun yrityksellä on jatkuvasti työntekijöitä, yrityksen tulee tehdä vakuutus sopimus valitsemansa työeläkeyhtiön kanssa. Jos yritys on tilapäisesti työntekijän työnantajan, niin yrityksen ei tarvitse tehdä erillistä vakuutus sopimusta työeläkeyhtiön kanssa. Työntekijöille on annettava tiedoksi, missä yhtiössä heidän eläketurvansa on järjestetty. Työeläkevakuutusmaksu on noin yksi neljäsosa yrityksen maksamasta palkasta. (Suomi.fi-verkkotoimitus.)

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus turvaa työntekijän, hänen loukkaantuessaan tapaturmassa työssä tai työmatkalla tai sairastuessaan ammattitautiin. Yrityksen on otettava työntekijöilleen työtapaturma- ja ammattitautivakuutus, jos yritys maksaa tai on sopinut maksavansa 1300 euroa ansiotuloa työstä työntekijälle. Yritys saa päättää mistä vahinkovakuutusyhtiöstä ottaa vakuutuksen ja vakuutusmaksun hinta määräytyy suhteessa maksettuihin vakuutuksiin ja se vaihtelee työtehtävien mukaan. Työtapaturman sattuessaa tai ammattisairauteen sairastuessa työntekijällä on aina oikeus korvaukseen ja jos yritys ei noudata vakuuttamisvelvollisuuttaan yritys joutuu maksamaan tapaturmavakuutuskeskusselle vakuutusmaksua vastaavan maksun ja laiminlyöntimaksun, joka on korkeintaan kolminkertainen suhteessa vakuutusmaksuun. Tapaturmavakuutuskeskus perii yritykseltä laissa määrätyn enimmäismäärään asti työntekijälle maksetut korvaukset. (Suomi.fi-verkkopalvelu).

Marava työehtosopimuksen mukaan työntekijöillä on oltava yrityksen toimesta ryhmähenkivakuutus. Yrityksen tulee ottaa työntekijöilleen ryhmähenkivakuutus, jos yrityksen toimialaan yleissitova työehtosopimus määrää niin. Ryhmähenkivakuutusmaksu perustuu

yrityksen maksamiin palkkoihin ja maksu vaihtelee vakuutusyhtiöiden mukaan ja se on alle 0,1 % palkoista. Ryhmähenkivakuutus kattaa työntekijän työ- ja vapaa-ajan. Työntekijän ryhmähenkivakuutus maksaa korvauksen työntekijän kuollessaan hänen puolisollessa ja lapsilleen. Työntekijöiden ryhmähenkivakuutus on sisälletty työmarkkinajärjestöjen sopimukseen. Työntekijä on vakuutettu, kun työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden ja palkkatulot ovat vähintään 251,34 euroa kuukaudessa. Työntekijä on vakuutettu myös, jos työsuhde on päättynyt ja palkkatulot ovat olleet edeltäneen 6 kuukauden ajalta 754,02 euroa. (Suomi.fi-verkkopalvelu).

3 Työaikalaki

Työaikalaki 872/2019 määrittää, mikä luetaan työaikaan kuuluvaksi ja mitä työpäivän aikana kuuluu työajan ulkopuolelle, kuten esimerkiksi taukoajat. Työaikalaisissa on määriteltynä erilaisia työaikajärjestelmiä, jotka poikkeavat säännöllisestä työajasta. Työehtosopimukset saattavat sisältää työntekijän kannalta parempia määräyksiä, kuin työaikalaisissa on säädetty. (Minilex).

Työaikalaisissa, 2 luvun 3 § on määriteltynä, että työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa ja se on määritelty työaikalaisissa 3 luvun 5 §. Viikoittainen työaika voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana, mutta se ei saa ylittää kahdeksan tunnin säännöllistä päivittäistä työaika. Työaikalain 3 luvun 6 § on säädetty, että säännöllinen työaika on mahdollista tarvittaessa muuttaa vuorotyöksi, jolloin vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

Työaikalaisissa 3 luvun 7 § on säädetty, että jaksotyöaika lain mukaan on kun, säännöllinen työaika saadaan 5 §:ssä säädetystä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia majoitus-, ravitsemis- ja kulttuuripalveluissa sekä leiritoiminnassa. Säännöllisen työajan saa järjestää kuitenkin niin, että se on kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjaksona tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjaksona enintään 240 tuntia, jotta työ pysyy tarkoituksenmukaisena tai epätarkoituksenmukaisia työvuoroja vältettäisiin. Säännöllinen työaika ei saa kumpanakaan kolmen viikon ajanjaksona ylittää 128 tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88 tuntia.

Työaikalain 3 luvun 8 § mukaan yötyötä on työ, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. Työnantajan on työsuojeluviranomaisen pyynnöstä annettava tieto säännöllisesti teettämästään yötyöstä. Jaksotyössä ja keskeytymättömässä vuorotyössä työntekijällä saa työvuoroluettelon mukaisesti teettää peräkkäin enintään viisi sellaista vuoroa, jossa vähintään kolme tuntia sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliseen aikaan, minkä jälkeen hänelle on annettava vähintään 24 tunnin yhtenäinen vapaa. Näitä edellä mainittuja työvuoroja saa teettää peräkkäin vielä kaksi, jos työntekijä antaa suostumuksen niihin erikseen. Erityisen vaarallisissa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavassa työssä työaika saa

olla enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin aikana, jona työntekijä tekee yötyötä. Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkemmat säännökset tai työehtosopimuksella tarkemmat määräykset siitä, milloin työtä on pidettävä erityisen vaarallisena tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavana. Ravintola-alalla saa teettää yötyötä säännöllisesti, sillä se on työaikalain 3 luvun 7 §:n mukaista jaksotyötä.

Opinnäytetyössä on käytetty uutta työaikalakia 872/2019, joka astui voimaan 1.1.2020. Vanhan työaikalain 604/1946, 2 luvun 5 § mukaan säännöllinen työaika viikossa oli 47 tuntia ja korkeintaan 48. Uuden työaikalain mukaan säännöllinen työaika viikossa on keskimäärin 40 tuntia ja korkeintaan 52 tuntia. Vanhan työaikalain 604/1946, 2 luvun 7 § mukaan työaika kolmen viikon pituisena ajanjaksona saa olla korkeintaan 144 tuntia, uusi laki vähentää tämän määrän 128 tuntiin. Myös yötyön kellonajat ovat vaihtuneet uuteen lakiin. Vanhan työaikalain 604/1946, 4 luvun 13 § mukaan yötyötä on työ, joka tapahtuu kello 21–06 aikana. Uudessa työaikalaisissa yötyö aikaa on työ, joka tapahtuu kello 23–06 aikana.

Euroopan unioni (EU) on asettanut vähimmäisvaatimuksia koskien työaikalakia. Vaatimukset käsittelevät esimerkiksi työ- ja lepoaikoja sekä vuosilomaa. EU-maat saavat jokseenkin soveltavaa vaatimuksia, jos ne ovat parempia työntekijöille. Suomen työaikalaki poikkeaa EU:n vähimmäisvaatimuksista hieman. Suomen työaikalaki määrittelee esimerkiksi, että yötyötä on työ kello 23:n ja 6:n välisenä aikana, kun taas EU direktiivit määrittelevät yötyön olevan työtä, joka tapahtuu kello 24:n ja 5:n välillä. EU:n säännöksissä lukee, että yötyöntekijällä on oikeus maksuttomaan terveystarkastukseen ennen kuin hän aloittaa kyseiset yötyöt. Suomen työaikalaki ei mainitse tästä asiasta erikseen. Myös Suomen työaikalain säännöllisessä työajassa on poikkeus EU:n määrittelemään lakiin. EU:n vähimmäisvaatimukset määrittelevät, että työntekijä ei saa työskennellä yli 48 tuntia viikossa, ellei työntekijä anna siihen lupaa. Suomen työaikalaki määrittelee viikoittaisen työajan olevan 40 tuntia ja korkeintaan 52 tuntia. (Sinun Eurooppasi.)

3.1 Työ- ja lepoajat

Työntekijöillä on oikeus vähintään neljän tunnin työvuoroihin, vuoro voi olla lyhyempi, jos työntekijä on niin erikseen pyytänyt tai siihen on muu perusteltu syy. Työvuoro saa olla enintään 10 tuntia pitkä, ellei työntekijän kanssa ole muuta sovittu. 10 tunnin työvuoroja ei saa olla kohtuuttomasti eikä niitä saa laittaa työvuorolistaan montaa peräkkäin ilman työntekijän suostumusta. Työaika vuorokauden aikana saa olla korkeintaan 16 tuntia. (Marava Tes 3. 7 § 3.) Työntekijällä on oikeus vähintään 10 tunnin lepoaikaan työvuorojen

välillä, mutta lain mukaan työntekijän suostumuksella lepoaikaa voi vähentää vähintään kahdeksan tunnin mittaiseksi (Marava Tes 3. 7 § 4). Uuden työaikalain mukaan työntekijälle on kuitenkin annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Joten Marava Tes on sen lepoaikojen osuuden puolesta huonompi kuin uusi työaikalaki. (Työaikalaki 872/2019, 6 luku 25 §.)

Työntekijöillä on oikeus työvuorolistaan. Listat on oltava työntekijöiden nähtävissä vähintään viikkoa ennen uuden listan alkamista, ellei asiaa ole erikseen sovittu. Työvuorolistalle on erilaisia säädöksiä, kuinka se on tehtävä. Sitä ei saa tehdä lyijykynällä ja listan on aina alettava maanantaista. Listassa tulee olla esillä työvuoron alkamis- ja päättymisaika sekä vapaapäivät. Listaa ei saa muokata ilman työnantajan ja työntekijän lupaa. (Marava Tes 3. 9§.)

Lain mukaan työvuorolistan ei tarvitse olla kuin vähintään viikoksi kerrallaan, mutta se on suotavaa kirjoittaa niin pitkälle ajalle kuin mahdollista. Henkilön, joka laatii työvuorolistan, on kuultava työntekijöiden toiveita, kuten vapaa toiveet. Jos vapaan antaminen ei ole mahdollista sitä ei tarvitse myöntää. (Työaikalaki 872/2019, 7 luku 30 §.)

Työntekijä voi saada työvuoronsa suoraan käyttäjäyritykseltä tai Eezyltä (Rinne 19.2.2020).

Työntekijöillä on oikeus erilaisiin taukoihin, riippuen työvuoron pituudesta. Kun työvuoro kestää vähintään neljä tuntia on työntekijällä oikeus yhteen kahvitaukoon, jos taukoa ei voi työntekijälle järjestää on hänellä oikeus saada mahdollisuus juoda virvokkeita työn ohessa. Kun työvuoro kestää yli kuusi tuntia on työntekijällä oikeus lepoaikaan, joka kestää vähintään puoli tuntia. Lepoaika ei ole työaikaa, joten jos työntekijä saa poistua työpaikalta tauon aikana on tauko siten palkaton. Työntekijä ei saa poistua työpaikaltaan taukojen aikana ilman lupaa työnantajalta. Jos työ vaatii koko ajan paikalla olemista tai on työntekijää yhtäjaksoisesti kuormittavaa, on työntekijällä oikeus lyhyisiin taukoihin, jolloin hän voi poistua työpisteeltään. (Marava Tes 3. 7 § 5.)

3.2 Työvuorojen peruuntuminen

Työvuoroluettelo on oltava kirjallisesti esillä työntekijöiden tietoon, viimeistään viikkoa ennen kuin kyseinen uusi työvuoroluettelo astuu voimaan. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain, työntekijän suostumuksella, tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. (Työaikalaki 872/2019 7. 30§.) Työvuorolistoissa säilyy samat säännökset kesäisin ja talvisin. Kesäisin vesisateella terasseilla ei yleensä ole paljoakaan asiakkaita, mutta silti työvuorolista säilyy työntekijöiden osalta eikä se ole syy peruuttaa työvuoroja.

Jos työnantaja peruu työvuoron sateen ja hiljaisuuden vuoksi tulee hänen maksaa silti palkka työvuorolta työntekijälle. (Palvelualojen ammattiliitto Ry.)

Käyttäjäryityksillä, on oikeus peruuttaa jo sovittuja työvuoroja, jos he ovat niin sopineet vuokrayrityksen kanssa. Jos käyttäjäryitys peruu vuokrayrityksen työntekijän vuoron, työntekijälle tulisi tarjota muuta vastaavaa työtä. Jos työntekijälle tarjotaan korvaavaa työtä, hänen tulee ottaa se vastaan tai muuten vuokrayrityksellä ei ole enää velvollisuutta maksaa alkuperäisen työvuoron palkkaa. Jos työvuoron peruuntuessa työntekijälle ei löydy korvaavaa vuoroa, tulee hänelle maksaa peruuntuneesta työvuorosta palkka. (Työsuojelu 2015.) Jos työntekijä haluaa itse peruuttaa työvuoronsa, hänen tulee sopia siitä vuokrayrityksen kanssa (Vuokratyöopas).

Käyttäjäryityksen peruuttaessa Eezyn työntekijän työvuoron, täytyy työntekijälle löytää korvaava työvuoro. Periaatteena Eezyllä on, että käyttäjäryityksen tulee perua työvuoro 24 tuntia ennen työvuoron alkua tai he ovat velvollisia korvaamaan vähintään neljän tunnin palkan työntekijälle. (Rinne 14.11.2019.)

4 Työn suoritus

Työsopimuslain 1 luvun 7 §. mukaan, kun työnantaja siirtää vuokratyöntekijän suostumuksellaan käyttäjäyritykseen, jossa työntekijä tekee työnsä, käyttäjäyritys saa työnjohto- ja valvontaoikeuden sekä myös oikeudet, jotka liittyvä työntekoon ja siihen liittyviin järjestelyihin. Työsopimuslain 1 luvun 1 §. mukaan työntekijä tai työntekijät yhdessä sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu työssä suoriutuminen. Työntekijän tulee tehdä työnsä huolellisesti ja hyvin. Työn tekeminen onkin työntekijöiden tärkein tehtävä, sillä työsuhde syntyy sen vuoksi. Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen määräyksiä ja ohjeita, joita kyseisen työpaikan esimies antaa toimivaltansa puitteissa. Ohjeiden ja määräysten tulee olla tasa-arvoisia, turvallisia, lain- ja hyvän tavan mukaisia sekä kohtuullisia. Niiden tulee olla myös työntekijän osaamispätevyyden alueella ja kuulua työtehtävien piiriin, jotka ovat työsopimuksessa. (Vilkkumaa 2008.) Työtehtävät voivat olla määritelty työsopimuksessa hyvinkin yksityiskohtaisesti tai yleisesti. Jos työtehtävät ovat kerrottu yleisesti työnantaja voi direktio-oikeutensa puitteissa määrätä työntekijälle minkälaisia töitä tahansa, kunhan ne ovat hyvän tavan mukaisia ja laillisia. Työnantajalla on oikeus asettaa työntekijöilleen myös vaatimuksia työn laatuun, jotka työntekijän tulee ottaa huomioon töitä tehdessä. (Saarinen 2015.)

Esimerkiksi ravintola-alalla työnantaja voi ohjeistaa, että osana myyntiprosessia on lisämyynnin teko. Työnantaja voi antaa ohjeistuksen työntekijälle, että hänen tulee suositella alkoholijuomaa ostaessa sopivaa tapas-annosta seuraksi tai suositella ravintolassa alkudrinkkiä tai jälkiruoka kahvin seuraksi avecia.

Työnantajalla on oikeus valvoa ja johtaa työntekijöiden työtä. Työnantajan työnjohtovaltaan kuuluu esimerkiksi työnsisällöstä, laadusta, menetelmistä, työpaikasta ja ajasta päättäminen. Työnjohtoa ja valvontaa rajoittavat säännökset ja määräykset. Niitä ovat esimerkiksi laki, kuten työvuorolistojen teossa työnantajan tulee ottaa huomioon työaikalain määräykset kuten lepoajat. Työnantajan tulee ottaa huomioon työjohto-oikeutta käyttäessään työntekijän ominaisuudet, ammattitaito, ikä, kokemus, koulutustausta ja edellytykset selviytyä työtehtävistä. Jos työnantaja antaa työntekijälle vaativampia tehtäviä, mitä työntekijällä on sillä hetkellä, hänen tulee järjestää kyseiselle työntekijälle asianmukainen koulutus. Työtehtävien mitä työnantaja antaa tulee olla myös työntekijälle turvallisia. Työnantajan direktio-oikeus kuuluu vain työajalle. Direktio-oikeus ei kuitenkaan anna työnantajalle lupaa muuttaa työntekijän toimenkuvaa olennaisesti. (Saarinen 2015.)

4.1 Perehdytys

Työturvallisuuslain 23.8.2002/738, 2 luvun 14 § mukaan työnantajan yleiset velvollisuudet velvoittavat, että työntekijälle on annettava opetus ja ohjaus. Työntekijä on perehdytettävä riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettävien työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.

Työturvallisuuslain 1 luvun 3 § mukaan on säädelty soveltavuus, jota vuokratyössä käytetään. Joka johtonsa ja valvontansa alaisena käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa, on työn aikana velvollinen noudattamaan tämän lain työnantajaa koskevia säännöksiä.

Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia eri toimenpiteitä, joiden avulla työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa ja tavat sekä työhön liittyvät odotukset ja myös ihmiset (Työturvallisuuskeskus 2013).

Esimerkiksi uusi työntekijä tulee työvuoroon ja hänelle kerrotaan talon tavoista, jotta hän pystyy suoriutumaan työstään odotuksien mukaisesti. Työntekijältä edellytetään, että hän käyttäytyy asiallisesti ja hillitysti asiakkaiden nähden ja tämä tulee myös kertoa työntekijälle, jotta hän osaa toimia sen mukaisesti.

Työnopastus on kaikkea sitä, mikä liittyy itse työn tekemiseen eli koko työkokonaisuus ja mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä mitä tietoa ja taitoa se edellyttää (Työturvallisuuskeskus 2013).

Esimerkiksi baarissa työntekijän pitää esivalmistella monia asioita, kuten juomasekoituksia varten siirappeja. Työntekijä, joka valmistaa, tarvitsee tiedon, kuinka ne valmistetaan ja mitä raaka-aineita siihen käytetään ja kuinka paljon niitä tehdään, jonka vuoksi tarvitaan työnopastusta uudelle työntekijälle, jotta hän pystyy suoriutumaan tehtävistään.

Perehdyttämisen vastuu on aina linjajohdolla ja esimiehillä, mutta uuden työntekijän tullessa työvuoroon lähin esimies vastaa perehdyttämisestä ja opastuksen suunnittelusta, toteutumisesta ja valvomisesta. Vastuu työpaikalla työskentelevien ulkopuolisten työnteki-

jöiden perehdyttämisestä on molemmilla työnantajilla. Työnantajien edustajien täytyy sopia keskenään siitä, kuinka perehdyttäminen käytännössä toteutuu. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Vuokratyössä perehdyttäminen ja työn opastus on tärkeää, kun työntekijä menee uuteen työpaikkaan, on perehdytyksen oltava mahdollisimman hyvää ja tehokasta, jotta hän pääsee perille talon tavoista mahdollisimman nopeasti ja pystyy suoriutumaan työstään.

4.2 Turvallinen työympäristö

Työntekijällä on oikeus turvalliseen työympäristöön. Työnantajan tulee olla tehtynä arviointia työturvallisuuslain mukaisista vaaroista. Arvioinneissa käsitellään esimerkiksi yksin työskentelyä (myös iltaisin ja öisin), lähiympäristön väkivaltatapaukset ja rahan sekä arvo omaisuuden käsittely. Arviointien perusteella, jos uhka koetaan olevan ilmeinen, on työnantajan järjestettävä työolosuhteet siten, että uhkaa voidaan torjua. (Marava Tes 9. 33a§.)

Torjunta toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi menettelytapa uhkatilanteille kuten hätänapit baaritiskien alle, jolloin vartija saapuu, kun siitä painetaan tai suunnittelemalla työpiste turvalliseksi.

Työturvallisuudesta vastuu on esimiehillä, päälliköillä ja johdolla. Heidän tehtäviinsä kuuluu huolehtia esimerkiksi työvälineiden ja muiden laitteiden huollosta.

Työturvallisuuden kannalta työntekijöiden perehdyttäminen on myös tärkeää, että työntekijät tietävät miten esimerkiksi laitteita käytetään. Esimiesten vastuulla on myös laatia turvallisuusohjeet ja valvoa, että sitä noudatetaan. Vuokratyötä tehdessä työturvallisuutta tuo tieto, että työntekijä on riittävän taitava työhönsä. Työsopimusta kirjoittaessa esimies kirjaa ylös työntekijän toimenkuvan ja siten ehdottaa hänelle vain sellaisia vuoroja, joita hän on kykenevä tekemään. (Työturvallisuuskeskus.)

Esimerkiksi työntekijää ei tulisi laittaa keittiöön kokiksi, jos hänellä ei ole osaamista työskennellä siellä. Tämä olisi myös työturvallisuus riski, sillä työntekijä ei osaisi käyttää laitteita vaan saattaisi vahingoittaa itseään ja muita.

4.3 Kilpailukielto ja salassapitosopimus

Työntekijöillä on lojaliteettivelvollisuus sekä käyttäjäyritystä, että vuokrausyritystä kohtaan. Velvoite on myös osittain voimassa vapaa-ajalla. Työntekijä ei saa työpaikan

ulkopuolellakaan puhua työpaikan salaisista asioista. Vuokratyöntekijän on omalla käytöksellään huolehdittava, ettei hän aiheuta vahinkoa työnantajalle. Tämä tarkoittaa käytännössä, että työntekijän on esimerkiksi pidettävä huolta työvälineistä, joita työnantaja hänelle tarjoaa. Jos työntekijä ei täytä työsuhteensa velvoitteita, on hän velvollinen mahdolliseen vahingonkorvaukseen. (Saarinen 2015.)

Työntekijällä on voimassa kilpailukiello hänen työskennellessä yritykselle. Tällöin hän ei saa ilman yrityksen lupaa tehdä työtä tai harjoittaa toimintaa, josta voi olla haittaa kyseiselle yritykselle. Työntekijällä on velvollisuus pitää työpaikan liike- ja ammattisalaisuudet omana tietonaan. (Vilkkumaa 2008.)

Tilanne, jossa käyttäjäyritys edellyttää liikesalaisuuksien turvaamiseksi erillistä salassapitovelvollisuutta, työntekijälle voidaan tehdä kirjallinen sopimus hänen ja käyttäjäyrityksen välille. Liike- ja ammattisalaisuudet ovat määritelty rikoslaissa. Sopimuksessa on hyvä tulla ilmi tarkoin ne asiat ja asiakirjat, jotka työntekijän tulee pitää salassa. Sopimus saa olla kuusi kuukautta voimassa. Sopimusta voidaan pidentää vuoteen, jos työntekijä saa kohtuullisen korvauksen siitä. Yrityksen solmiessa salassapitosopimuksen työntekijän kanssa on oltava siihen hyvä syy. Syitä voivat olla esimerkiksi tuotekehitys tai tutkimus yrityksen sisällä. Sopimusta ei siis voi tehdä vain, jos työnantaja niin toivoo. Jos työntekijä vaihtaa työpaikkaa ja hänellä on salassapitosopimus, on sopimus voimassa myös uudessa työpaikassa, joka tarkoittaa, että työntekijä on silti velvollinen olemaan kertomatta sopimuksen tietoja. Työntekijä ei saa mustamaalata työnantajaansa tai kertoa hänen asioistaan muille. Uskollisuusvelvoite jatkuu myös työsuhteen jälkeen, joten työpaikan liike- ja ammattisalaisuuksia ei saa kertoa myöskään työsuhteen loppuessa. Liike- ja ammattisalaisuudet ovat tietoja, joiden paljastuttua yrityksen tilanne voi heikentyä. Yrityksen tulee määritellä asiat, jotka ovat liike- ja ammattisalaisuuksia. Näitä tietoja ovat esimerkiksi, taloudelliset tiedot, tekniset tiedot, yrityksen kaavat ja kaaviot ja asiakastiedot. (Vilkkumaa 2008.)

4.4 Alkoholilainsäädäntö

Ennen anniskelun aloittamista on haettava ja saatava anniskelulupa, jos paikassa anniskellaan eli myydään yli 2,6 % alkoholijuomia (Valvira 2018).

Alkoholilainsäädännön tarkoitus on ohjata ehkäisemällä alkoholista johtuvia yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja terveydellisiä haittoja. Alkoholilainsäädäntöä valvoo ja ohjaa Valvira sekä Valviran tehtäviin kuuluu lupahallinto. (Valvira.)

Alkoholilaki 1102/2017, 5 luku pitää sisällään alkoholin vähittäismyyntiä ja anniskelua koskevia säädöksiä, niin yleistä valvontaa, anniskeluaikaa, ja -paikkaa, anniskelun henkilökuntaa ja asiakkaita koskevia erilaisia määräyksiä.

Alkoholilain 5 luvun 38 § on säädetty, että alkoholijuomia myyvä ja vähittäismyynnin tai anniskelun valvontaan osallistuva henkilö ei tehtävässään saa olla alkoholin eikä muun päihdyttävän aineen vaikutuksen alaisena. Alkoholilain 5 luvun 40 § on määrätty, että alkoholijuomien ostaja ja anniskelualueella oleskeleva on velvollinen vaadittaessa todistamaan ikänsä alkoholijuomien vähittäismyyntiä ja anniskelua valvovalle henkilökunnalle ja valvontaa suorittavalle viranhaltijalle viranomaisen myöntämällä kuvallisella henkilöllisyystodistuksella. Alkoholilain 5 luvun 37 § on säädetty anniskelu kielloista, sillä alkoholijuomaa ei saa myydä eikä muutoin luovuttaa vähittäismyynnissä eikä anniskelussa: 1. alle 18-vuotiaalle; 2. henkilölle, jonka päihtymys on selvästi havaittavissa tai joka käyttäytyy häiritsevästi. 3. jos on perusteltu syy olettaa alkoholijuoman luvaton luovuttamista tai välittämistä.

5 Työnantajan oikeus purkaa ja irtisanoa työsopimus

Työsopimuslain 26.1.2001/55, 8 luvun 1 § mukaan työnantajalla on oikeus purkaa työsopimus heti todella painava syystä, joka johtuu työsopimuksen tai lain rikkomuksesta tai laiminlyönnistä, niin että työnantaja ei voi jatkaa työsopimusta irtisanomisajan pituista aikaa.

Työsopimuslain 7 luvussa on säädetty työsopimuksen irtisanomisperusteet. 1 § on säädetty, että työnantaja voi irtisanoa työntekijän työsopimus ainoastaan vain asiallisesta ja painavasta syystä. 3 § mukaan työnantaja saa irtisanoa työntekijän taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Jos työntekijä on mahdollista siirtää tai kouluttaa muihin tehtäviin 4 § mukaan, työnantaja ei saa irtisanoa häntä. 4. § mukaan ensisijaisesti työntekijälle on tarjottava vastaavaa työtä mitä hänen työsopimuksensa vastaa ja sitä voidaan pitää työnantajan ja työntekijän osalta kohtuullisena ja tarkoituksenmukaisena. Työnantajan on myös selvitettävä voiko hän muun määräysvallan alaisessaan yrityksessä tarjota työntekijälle työtä. 8 § mukaan työnantajan ollessa konkurssissa, työnantaja ja työntekijä saa irtisanoa työsopimuksen, jolloin irtisanomisaika on 14 päivää riippumatta työsopimuksen kestosta. Jos työnantaja on kuollut, niin kuolinpesän osakkailla ja työntekijällä on oikeus irtisanoa työsopimus kolmen kuukauden kuluessa kuolemasta, jolloin irtisanomisaika on 14 päivää.

Työntekijän ollessa pois töistä seitsemän päivää ilmoittamatta pätevää syytä, työnantaja saa katsoa työsopimuksen purkautuneeksi ensimmäisestä poissaolopäivästä alkaen. Jos työntekijä ei ole voinut ilmoittaa hyväksyttävän syyn vuoksi poissaoloa työsopimuksen purkautuminen peruuntuu. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55 8. 3 §.)

Työnantajan on aina annettava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi, jos irtisanominen johtuu työntekijästä. Kuulemistilaisuudessa työntekijällä on oikeus saada oikeat tiedot irtisanomisesta ja paikalle kannattaa ottaa luotettava henkilö mukaan, kuten luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. (Erto Ry.)

5.1 Varoituksen anto

Työntekijän laiminlyödessä työtänsä on työntekijälle annettava varoitus, jonka myötä annetaan mahdollisuus korjata asia. Laissa ei ole määriteltynä kuinka paljon varoituksia annetaan tai kuinka kauan ne ovat voimassa. Työnantajan on toimittava varoitusten suhteen johdonmukaisesti ja tasapuolisesti jokaisen työntekijän ja varoituksen kohdalla. Työntekijää ei yleensä saa irtisanoa ilman varoituksen antoa, ellei kyseessä ole vakava rikkomus, kuten työturvallisuuden törkeä rikkominen. Työnantajan antaessa varoituksen työntekijälle, työnantaja menettää oikeuden vedota kyseiseen rikkomukseen päättäessä työsuhteen paitsi, jos työntekijä toistaa samanlaisen rikkeen. Varoituksen tarkoitus on tuoda ilmi

työntekijälle, että hän on toiminut moitittavasti ja antaa sen myötä mahdollisuus korjata toimintansa. (Erto Ry.) Varoitusten antamisella työnantaja osoittaa myös työntekijälle, miten rikkeisiin jatkossa suhtaudutaan. Rikkeiden teko ei aina ole tahallista vaan voi johtua myös työntekijän ajattelemattomuudesta. Varoitusten syitä voivat olla esimerkiksi asiattomat poissaolot, myöhästelyt, liian pitkien taukojen pitäminen, huolimattomuus, ohjeiden ja määräysten laiminlyönti sekä huono työtulos. (Kaupanalan esimiesliitto Ry.)

Työntekijällä on oikeus kiistää aiheeton varoitus, jos varoitus ei ole aiheellinen ja työntekijä ei ole syylistynyt mihinkään rikkeeseen työnantajan ei voi käyttää sitä työsuhteen irtisanomisperusteena Työntekijän kannattaa laatia aiheettomasta varoituksesta kirjallinen vastine ja perustella miksi se on aiheeton, jotta mahdollisesti kiistatilanteissa pystytään selvittämään irtisanomisriitaa. (Erto Ry.)

Kirjallisen varoituksen sisällössä tulee käydä ilmi uhka, jonka vuoksi työntekijän työsuhde pystytään päättämään, jos hän rikkoo velvollisuuksiaan uudelleen. Varoituksessa pitää tulla myös ilmi miksi kyseinen varoitus on annettu. Varoituksella ei ole merkitystä, jos työnantaja ei perustele miksi hän on sen antanut sillä silloin työntekijän ei myöskään ole mahdollisuutta parantaa tapojaan. (Kaupanalan esimiesliitto Ry.)

Myös esimiehet voivat saada varoituksia. Syy varoitukseen voi olla esimerkiksi heikko tulos työpaikalla. Esimiehillä ei ole täysi tulosvastuu, joten heikko tulos voi johtua useimpien muista syistä kuten työtehtävien laiminlyönneistä. Esimiehet saavat myös varoituksen työnantajalta, jonka tarkoituksena on saada esimies tietoiseksi mitä hänen tulee jatkossa tehdä toisin. (Kaupanalan esimiesliitto Ry.)

5.2 Irtisanomisaika

Matkailu-, ravintola-, ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus määrittää työsuhteen päättämisen. Työnantajan irtisanoessa työsuhteen on työsuhteen kestosta riippuen määritetty irtisanomisaika, jonka jälkeen työ päättyy. Työsuhteen kestäessä enintään viisi vuotta irtisanomisaika on yksi kuukausi. Työsuhteen kestäessä yli viisi vuotta, mutta enintään 10 vuotta, irtisanomisaika on kaksi kuukautta. Yli 10 vuoden, mutta enintään 13 vuoden työsuhteen kestäessä, irtisanomisaika on kolme kuukautta. Yli 15 vuoden työsuhteen kestäessä irtisanomisaika on neljä kuukautta. Irtisanomisaika alkaa kulua vasta seuraavana päivänä, kun irtisanominen on tapahtunut. Työntekijän tai työnantajan pyydettyä irtisanomisesta on annettava todistus. Työnantajan on ilmoitettava kirjallisesti irtisanomisen syy ja työsuhteen päättymisaika, jos työntekijä pyytää. Irtisanominen on aina lopullinen ja sitova, ellei toinen osapuoli hyväksy sen peruuttamista. (Marava Tes 2. 4 § 3.)

Määräaikaisen työsopimuksen suhteen ei noudateta irtisanomisaikoja, vaan se päättyy silloin, kun työsopimus päättyy. Irtisanomisaikaa ei myöskään noudateta, jos työntekijällä on menossa koeaika tai jos työntekijän työsuhde puretaan. Työntekijän irtisanoutuessa irtisanomisaika määräytyy myös työsuhteen keston mukaan. Työsuhde, joka on kestänyt enintään 10 vuotta, irtisanomisaika on 14 päivää. Kun työsuhde on kestänyt yli 10 vuotta, irtisanomisaika on yksi kuukausi. (Palvelualojen ammattiliitto Ry.)

6 KKO:2016:62 Työsopimus - Työsopimuksen päättäminen

Työntekijä oli työskennellyt myyjänä Osuuskaupassa. Työntekijä oli kirjannut hävikkituotteeksi kaksi hedelmää, mutta ei hävittänyt niitä ohjeiden mukaisesti. Hedelmät olivat poistumistarkastuksessa löytyneet hänen hallustaan. Työnantaja purki työntekijän työsopimuksen epärehellisyiden ja toimintaohjeiden vastaisen toiminnan vuoksi.

Kyseistä asiaa käsiteltiin kärjäoikeudessa, jossa työntekijä vaati työnantajaa maksamaan irtisanomisajan palkkaa, lomakorvausta ja korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä 12 kuukauden palkkaa vastaavan summan. Kärjäoikeudessa työnantajan vaati kanteen hylkäämistä. Kärjäoikeudessa käytiin läpi, kuinka työntekijä oli tarkoituksella varastanut kyseiset tuotteet videotallenteen ja todistajien lausunnon myötä. Työntekijä myönsi asian kuulemistilanteessa. Työnantajalla oli nollatoleranssi anastamisen suhteen ja vähäinen merkitys asian lopputulokseen oli, että kaupan toimintaohjeissa oli, että vastainen toiminta voi johtaa työsuhteen purkuun. Varastettujen hävikki tuotteiden rahallinen arvo oli vähäinen. Kärjäoikeus hylkäsi työntekijän kanteen.

Työntekijä valitti kärjäoikeuden päätöksestä hovioikeuteen ja vaati kärjäoikeudessa vaatimansa korvaukset. Työnantaja vaati valituksen hylkäämistä. Työntekijälle oli vuonna 2008 annettu varoitus työpaikan sääntöjen rikkomuksesta sekä laiminlyönnistä. Varoitukseen oli kirjattu, että työntekijä oli jättänyt noudattamatta työaikoja, pitänyt liian pitkiä taukoja ja käyttänyt työajalla henkilökohtaista puhelintaan. Vuonna 2009 työntekijälle oli annettu varoitus epäasiallisesta käytöksestä johtajaa ja työkaveriaan kohtaan. Kyseiset molemmat varoitukset oli annettu, sillä uhalla että työsuhde lopetettaisiin. Työntekijälle vuonna 2009 annettu varoitus oli eri syistä, kuin minkä vuoksi työsuhde oli päätetty ja vuoden 2008 annetusta varoituksesta oli kulunut jo pitkä aika ja kyseessä oli erityyppisistä rikkeistä, kuin nyt mistä työsuhteenpäättämisestä oli kyse. Tämän vuoksi hovioikeus katsoi, että varoituksilla ei ollut asiallista ja ajallista yhteyttä työsuhteen päättämisen arviointiin. Selvityksestä pääteltiin, että varoitusten jälkeen työntekijä oli parantanut toimintaansa.

Työntekijän noin viisi vuotta kestänyt työsuhde oli purettu 16.8.2011 ja perusteena oli epärehellisyys ja toimintaohjeiden vastainen toiminta. Työntekijän varastamilla myyntikelvottomilla tuotteilla ei ollut työnantajalle taloudellisesta merkitystä. Työntekijä oli työskennellyt kassa vastuullisessa tehtävässä, jonka vuoksi työnantajan mielestä luottamuspulla oli syntynyt hedelmien varastamisen myötä ja työsuhdetta ei voitu jatkaa.

Ratkaistavana asiassa oletettiin, myös että työnantaja olisi halutessaan voinut sijoittaa työntekijän muihin kuin erityistä luottamusta vaativiin tehtäviin. Työntekijän pitkän työsuhteen purkamisen perusteena oli yksi taloudellisesti mitätön hävikkituotteiden varastus, jolla ei ollut vaikutusta työnantajan asiakkaisiin eikä se vaarantanut työnantajan toimintaa. Edellä mainittujen perusteiden myötä hovioikeus, katsoi että työntekijän rikkeitä ei voitu pitää niin vakavana ja olennaisena velvoitteiden ja luottamussuhteen rikkomisena, että työsopimuksen purkamiseen olisi ollut työsopimuslain mukainen erittäin painava syy tai ollut edes asiallinen ja painava peruste irtisanomiseen. Hovioikeus totesi, että työnantaja oli perusteettomasti päättänyt työntekijän työsopimuksen ja työnantaja veloitettiin maksamaan työntekijälle korvaukseksi kuuden kuukauden palkkaa vastaavan määrän. Työntekijä oli ollut työsuhteen päättämisen jälkeen työttömänä jo yli kolme vuotta, mutta korvausta alentavana asiana pidettiin, että työntekijän itse oli aiheuttanut syyn työsuhteen päättämislle.

Työnantaja vaati hovioikeuden päätökselle muutoksenhakua Korkeimmassa oikeudessa ja työntekijä vaati sen hylkäämistä. Korkeimmassa oikeudessa, asiassa oli kyse siitä, onko työnantajalla ollut oikeus purkaa tai irtisanoa työntekijän sopimus.

Päätöksessä on sovellettu lainkohtia: Työsopimuslain 7 luvun 1 §, jonka mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Työsopimuslain luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työntekijästä johtuvan tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä muun muassa. Lainkohdan 3 momentin mukaan työntekijälle on annettava varoituksen myötä mahdollisuus korjata rikkeensä, jos hän on laiminlyönyt työsuhteensa tai rikkonut sitä. Lainkohdan 4 momentin 9 luvun 2 § mukaan työnantajan on selvitettävä ennen irtisanomista, onko mahdollista sijoittaa työntekijä muuhun työhön. 3 ja 4 momentin säännöksiä ei tarvitse noudattaa 5 momentin mukaan, jos irtisanomisperuste on ollut vakava ja työsuhdetta ei voida kohtuudella edellyttää. Työsopimuslain 8 luvun 1 § mukaan työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä.

Työsopimuksen päättämisperusteita arviointiin ja työntekijän menettelyä. Työntekijällä varastamalla hävikkituotteilla ei ollut taloudellista arvoa, jonka vuoksi rike ei ollut vakava, joka olisi oikeuttanut purkamaan työsopimuksen välittömästi Työsopimuslain 8 luvun 1 § mukaan tai ilman aikaisempaa vastaavaa menettelyä, josta olisi annettu varoitus työsopimuslain 7 luvun 1 § mukaan vain asiallisesta tai painavasta syystä. Työntekijä on

velvollinen noudattamaan työnantajan työsopimuslain 3 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan toimivaltansa mukaisesti antamia toimintaohjeita. Korkeimman oikeuden arvioinnissa todettiin, että kaikkia työnantajan antamia ohjeita ei kuitenkaan voida pitää sellaisina työsuhteen olennaisina velvoitteina, joiden rikkominen voi oikeuttaa työsopimuksen päättämiseen, kuten vähäinen tai ajattelemattomuudesta johtunut. Korkein oikeus päätyi siihen, että hovioikeuden tuomion muuttamiseen Korkeimmassa oikeudessa ei ole aihetta. Asian ovat ratkaisseet oikeusneuvokset Pertti Välimäki, Hannu Rajalahti, Ari Kantor, Jarmo Littunen ja Päivi Hirvelä. Esittelijä Katariina Sorvari. (KKO:2016:62.)

7 Tutkimus

Tutkimuksen kohteena olivat henkilöstöpalveluyrityksen Eezyn työntekijät, jotka työskentelevät ravintola-alalla. Pää tavoite oli selvittää kuinka työntekijöiden mielestä, työnantajan ja työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet toteutuvat Eezyllä. Alatavoitteet oli jaettu neljään, joiden avulla selvitettiin kyselytutkimuksella päätavoitetta:

1. Työntekijöiden oikeuksien toteutuminen ravintola-alan työehtosopimuksen mukaisesti.
2. Työntekijöiden tietoisuuden kartoittaminen omista velvollisuuksistaan ja kuinka ne toteutuvat heidän mielestään.
3. Kuinka työntekijät kokevat, että työnantaja noudattaa velvollisuuksiaan.
4. Kuinka työntekijät kokevat työnantajan oikeuksien toteutuvan.

7.1 Tutkimusmenetelmä ja toteutus

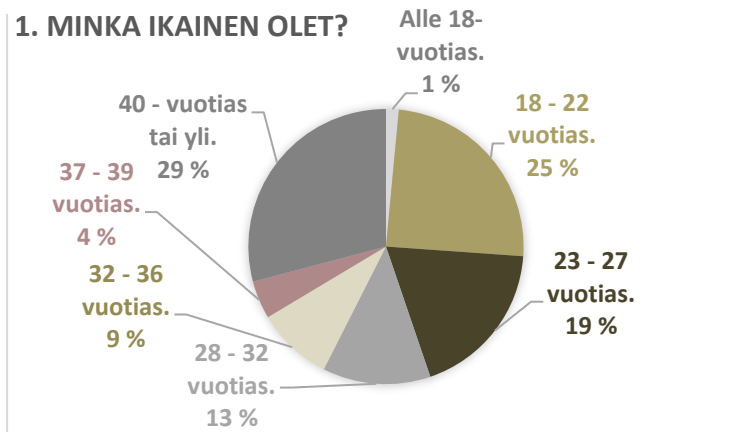
Teimme empiirisen tutkimuksen, joka suoritettiin määrällisin eli kvantitatiivisin menetelmin. Päädyimme tähän, sillä tarkoitus oli saada konkreettisia havaintoja, joita pystyttiin numeraalisesti mittaamaan ja vertailemaan myös keskenään. Kyselytutkimus luotiin Webropol työkalulla. Kyselyn avulla halusimme selvittää mikä on nykytilanne, kuinka työntekijöiden mielestä työnantajan ja työntekijöiden oikeudet ja velvollisuuden toteutuvat. Kysely piti sisällään yhteensä 30 kysymystä ja väittämää. Vastausvaihtoehtoisissa oli monivalintaa sekä vastausvaihtoehtoja asteikolla 1. täysin eri mieltä- 5. Täysin samaa mieltä. Osaan kysymyksiin ja väittämiin vastaaja sai mahdollisuuden perustella vastauksena vapainsanoin. Kyselytutkimus lähetettiin Eezyn toimesta työntekijöille sähköpostin välityksellä.

Tuloksien perusteella pohdimme, kuinka kyseisiä asioita voitaisiin kehittää. Tulokset analysoitiin ja ristiintaulukointiin Webropolin ja Excelin avulla, jonka pohjalta loimme myös kehitysideat.

7.2 Tulokset

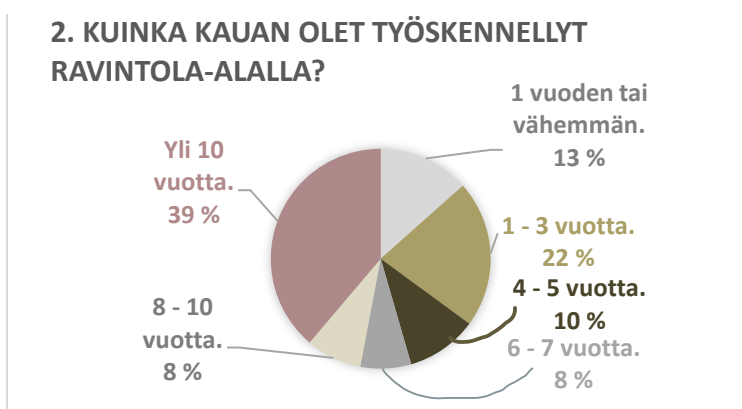
Kyselytutkimus lähetettiin 1564 henkilölle ja kyselyyn vastanneita oli 134. Vastausprosentti kyselyyn oli 9. Taustatiedoilla halusimme kartoittaa, kuinka pitkä työhistoria vastaajilla on. Taustatiedoissa kysyttiin vastaajien ikä (kuvio 1), kokemus työvuosina ravintola-alalla (kuvio 2) sekä kuinka kauan on työskennellyt Eezyllä (kuvio 3).

Tutkimuksen vastaajista 29% oli iältään 40- vuotiaita tai yli. 25% vastaajista oli iältään 18-22-vuotiaita. Työntekijöistä 19% oli 23-27-vuotiaita. 28-32-vuotiaita vastaajia oli 13%. 37-39-vuotiaita vastaajia oli 4%. Alle 18-vuotiaita vastaajia oli vähiten, 1%.



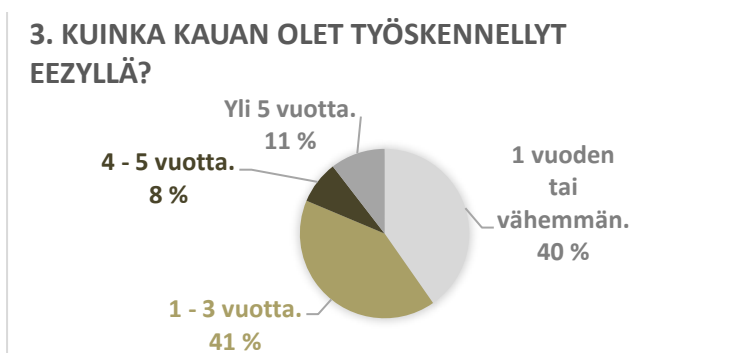
Kuvio 1. Vastaajien ikä

Vastaajista suurin osa (39%) oli työskennellyt ravintola-alalla yli 10 vuotta. Vähiten vastaajista (7%) oli työskennellyt ravintola-alalla 6-7 vuotta. 13% vastaajista oli työskennellyt ravintola-alalla 1 vuoden tai vähemmän.



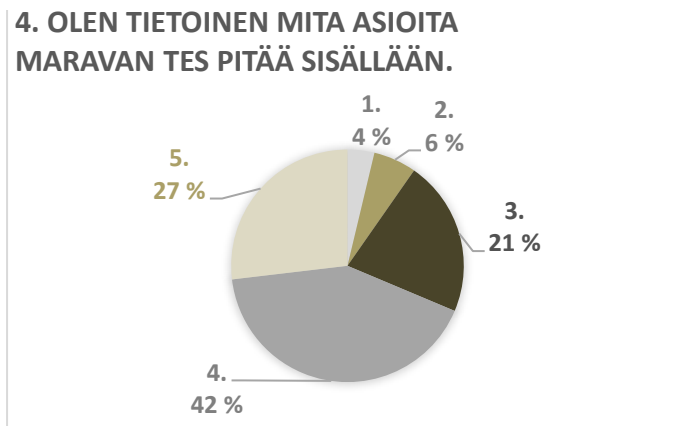
Kuvio 2. Työskentely vuodet ravintola-alalla

Tutkimukseen vastanneista suurin osa eli 41% oli työskennellyt Eezyllä 1-3 vuotta ja 1 vuoden tai vähemmän oli työskennellyt 40%. Vähiten vastaajista (8%) oli työskennellyt Eezyllä 4-5 vuotta. 11% vastaajista oli työskennellyt Eezyllä yli viisi vuotta.



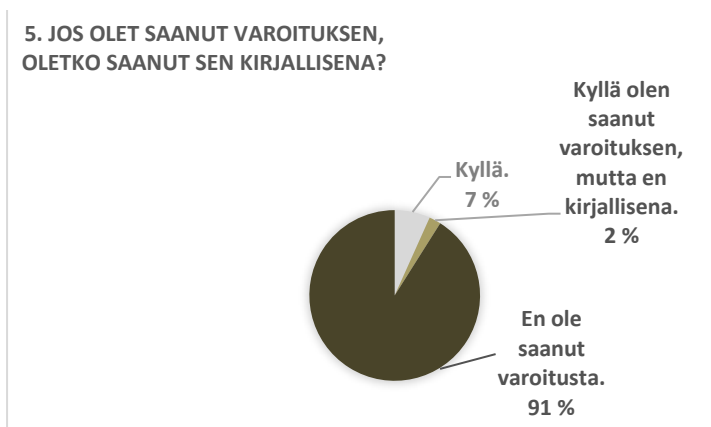
Kuvio 3. Työskentely vuodet Eezyllä

Tutkimuksessa kartoitettiin, miten hyvin vastaajat tunsivat Marava työehtosopimuksen sisällön (kuvio 4). Kyselylomakkeeseen oli selitetty mitä kyseiset lyhenteet tarkoittavat. Keskiarvo kyselyyn oli 4, joka tarkoittaa, että suurin osa vastaajista tiesi jokseenkin mitä Tes pitää sisällään. 42% eli suurin osa vastaajista vastasi jokseenkin samaa mieltä. Pieni osa vastaajista (4%) vastasi täysin eri mieltä, eli heillä ei ole minkäänlaista tietoa mitä Tes pitää sisällään. Täysin samaa mieltä vastasi 27%, eli he ovat tietoisia mitä Tes pitää sisällään.



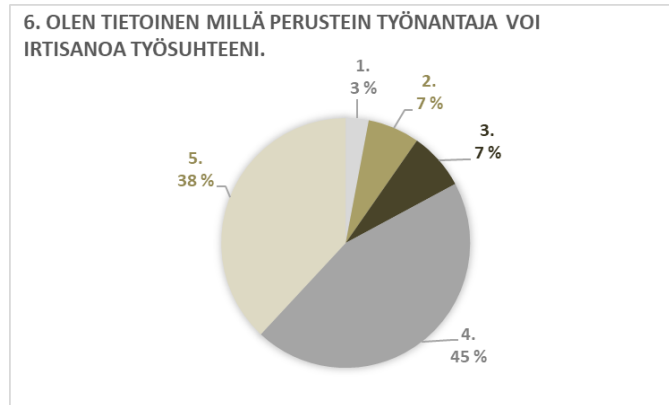
Kuvio 4. Vastaajien tietoisuus mitä Marava Tes pitää sisällään

Suurin osa vastaajista (91%) vastasi, etteivät olleet saaneet varoitusta Eezyllä työskentelynsä aikana, joka ilmenee kuviosta viisi. Vastaajista 7% vastasivat, että olivat saaneet varoituksen kirjallisena. 2% vastaajista olivat saaneet varoituksen, mutta ei kirjallisena.



Kuvio 5. Varoitus

Kysyttäessä olivatko vastaajat tietoisia millä perustein työnantaja voi irtisanoa heidän työsuhteensa (kuvio 6). 38% vastasi täysin samaa mieltä eli olivat tietoisia perusteista. Vastaajista suurin osa (45%) vastasi, että tietävät jokseenkin perusteet. Pieni osa vastaajista (3%) ei ollut tietoinen työsuhteen purkamisperusteista.



Kuvio 6. Vastaajien tietoisuus, työnantajan perusteista irtisanoa työsuhde

Tutkimuksessa kartoitettiin miten hyvin työntekijät omasta mielestään noudattaa Eezyn käyttäjäyrityksen sääntöjä ja suomen lakeja, kuten esimerkiksi alkoholilainsäädäntöä (kuvio 7). Vastaajista 95% eli suurin osa vastasivat noudattavansa mielestään sääntöjä ja lakeja. Vastaajista 2% vastasivat, etteivät noudata säännöksiä. 2% vastaajista vastasivat noudattavansa osittain sääntöjä ja lakeja.

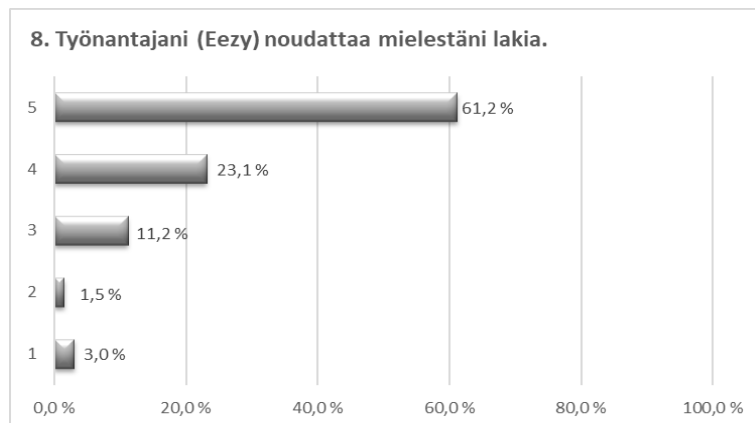
Kyseiseen kysymykseen vastaaja saivat kertoa omin sanoin perustelut (liite 2). Yksi vastaajista, joka vastasi, että noudattaa säännöksiä osittain, kirjoitti perusteluihin:

”Vaikka itse olisin tietoinen siitä ettei päihtyneelle asiakkaalle saa myydä, minun on silti myytävä asiakkaalle, sillä ravintolan painostus on kova”.



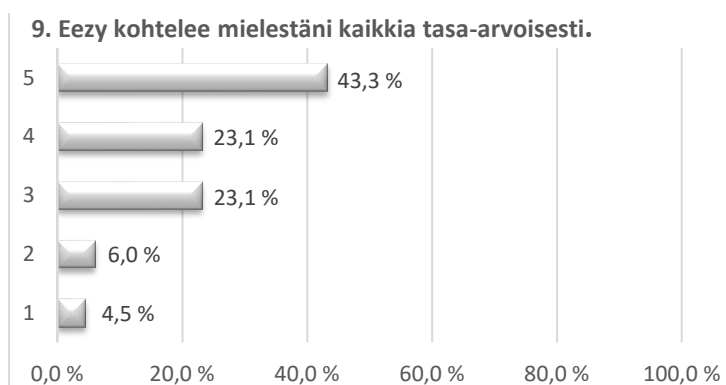
Kuvio 7. Työntekijä noudattaa käyttäjäyrityksen sääntöjä ja suomen lakeja

Tutkimuksessa kysyttiin myös vastaajien mielipidettä kokevatko he että, työnantaja eli Eezy noudattaa lakia (kuvio 8). Vastaajista suurin osa eli 61% vastasivat, että heidän mielestään Eezy noudattaa lakeja. Kuviosta 8. ilmenee, kuinka vain pieni osa (3%) vastasivat, että heidän mielestään Eezy ei noudata lakeja. 23% vastaajista oli sitä mieltä, että Eezy noudattaa jokseenkin lakeja.



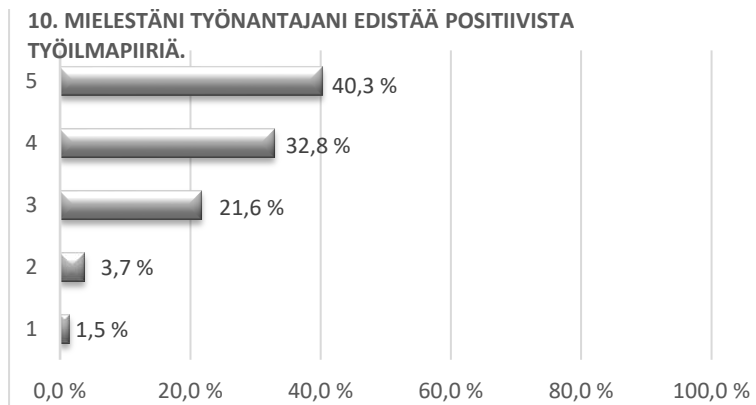
Kuvio 8. Eezy noudattaa lakia

Valtaosa vastaajista (43%) oli sitä mieltä, että Eezy kohtelee jokseenkin kaikkia työntekijöitään tasa-arvoisesti, joka ilmenee kuviossa 9. Vähiten vastaajat (4%) oli sitä mieltä, että Eezy ei kohtelee tasa-arvoisesti työntekijöitään. 6% vastaajista oli jokseenkin sitä mieltä, että työntekijöitä ei kohdella tasa-arvoisesti, kun taas 23% vastaajista vastasivat, että heitä kohdellaan jokseenkin tasa-arvoisesti.



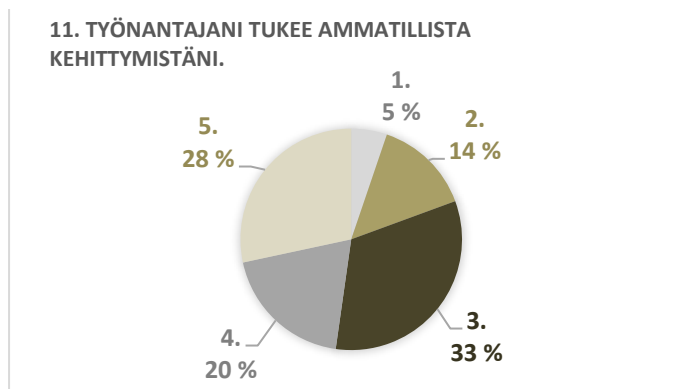
Kuvio 9. Työnantaja kohtelee tasa-arvoisesti työntekijöitään

Työnantajasta kysyttiin myös, miten Eezy edistää positiivista työilmapiiriä työntekijöiden mielestä (kuvio 10). Vastaajista suurin osa (40%) vastasivat, että Eezy edistää positiivista työilmapiiriä. Vain 1% vastaajista oli sitä mieltä, että Eezy ei edistä positiivista ilmapiiriä.



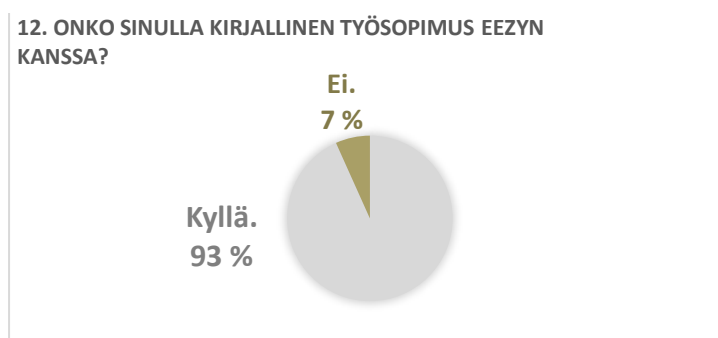
Kuvio 10. Työnantaja edistää positiivista työilmapiiriä

Vastaajilta kysyttiin miten hyvin heidän mielestään työnantaja Eezy tukee heidän ammatillista kehittymistään (kuvio 11). Suurin osa vastaajista (33%), vastasivat en osaa sanoa, joka kertoo, etteivät he tiedä tukeeko Eezy heidän kehitystään vai ei. Toiseksi suurin osa vastaajista (28%) oli sitä mieltä, että Eezy tukee heidän ammatillista kehitystään. Vastaajista 5% oli sitä mieltä, ettei Eezy tue heidän kehitystään.



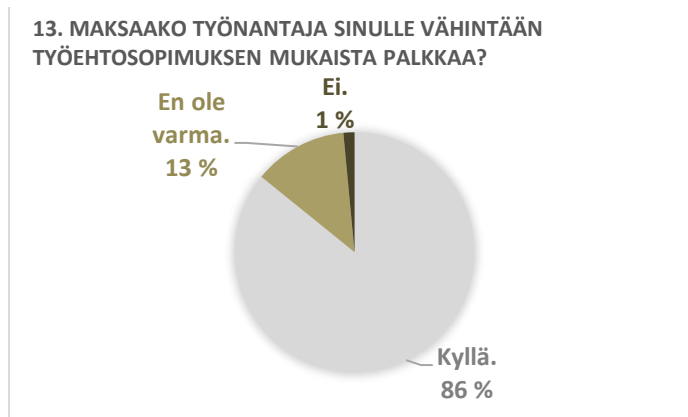
Kuvio 11. Työnantaja tukee ammatillista kehittymistä

Vastaajista suurimmalla osalla (93%) oli kirjallinen työsopimus. Vastaajista 7% ei ollut kirjallista työsopimusta, joka ilmenee kuviosta 12.



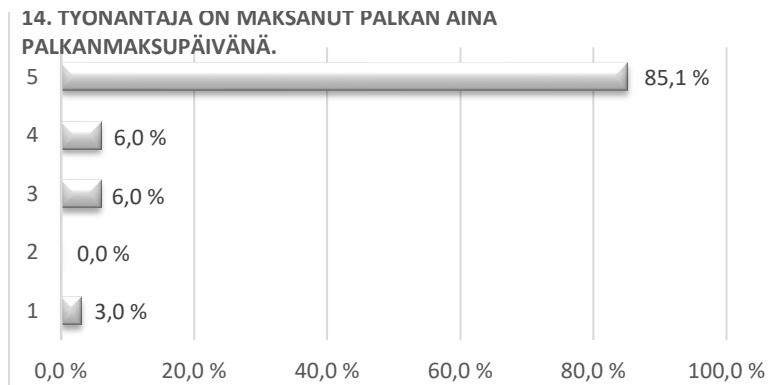
Kuvio 12. Kirjallinen työsopimus

Tutkimuksessa kartoitettiin, tietävätkö vastaajat maksetaanko heille vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa (kuvio 13). Vastaajista 86% vastasivat, että heille maksetaan vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa. 1% vastaajista sanoivat, ettei heille makseta työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Kysymykseen vastasi 13% vastaajista, etteivät he tiedä saavatko työehtosopimuksen mukaista palkkaa.



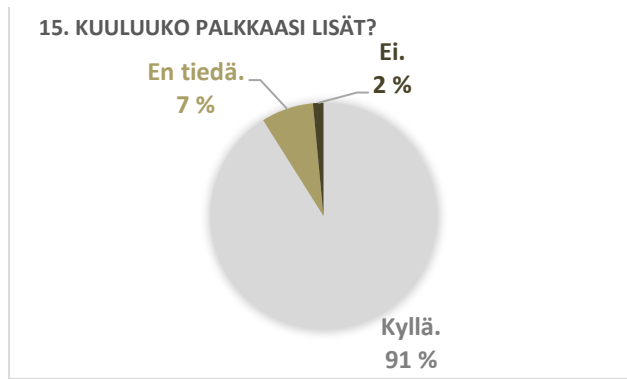
Kuvio 13. Työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka

Kysyttäessä maksaako työnantaja (Eezy) palkan aina palkanmaksupäivänä (kuvio 14), suurin osa (85%) vastaajista vastasivat, että he maksavat aina. Pieni osa (3%) vastaajista vastasivat täysin eri mieltä eli, he eivät koskaan saa palkkaa palkanmaksupäivänä.



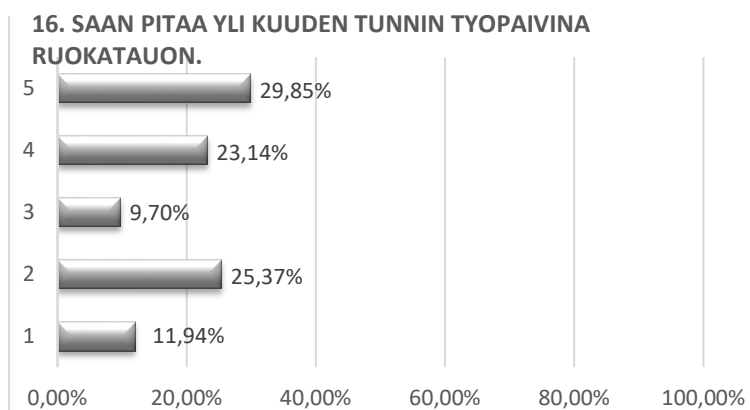
Kuvio 14. Palkanmaksu

Suurin osa vastaajista (91%) vastasivat, että heidän palkkaansa kuuluvat lisät, kuten iltatyölisä (kuvio 15). 1% vastaajista vastasivat, ettei heidän palkkaansa sisälly lisät. Vastaajista 7% eivät tiedäneet kuuluuko heidän palkkaansa lisät.



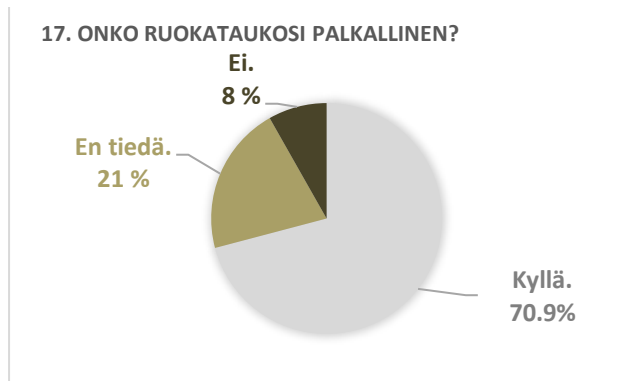
Kuvio 15. Palkanlisät

Tutkimuksessa kartoitettiin, miten Eezyn työntekijät saavat pitää taukoja. Kysyttäessä saavatko vastaajat pitää yli kuuden tunnin työpäivinä ruokataukoa, vastauksissa oli hajontaa (kuvio 16). Suurin osa (30%) vastasivat että saavat aina pitää ruokatauon. 25% vastasivat, että ovat jokseenkin eri mieltä asiasta, eli he eivät koe aina saavansa taukoa. 12% vastaajista vastasivat, että ovat täysin eri mieltä eli eivät juuri koskaan saa pitää ruokataukoa.



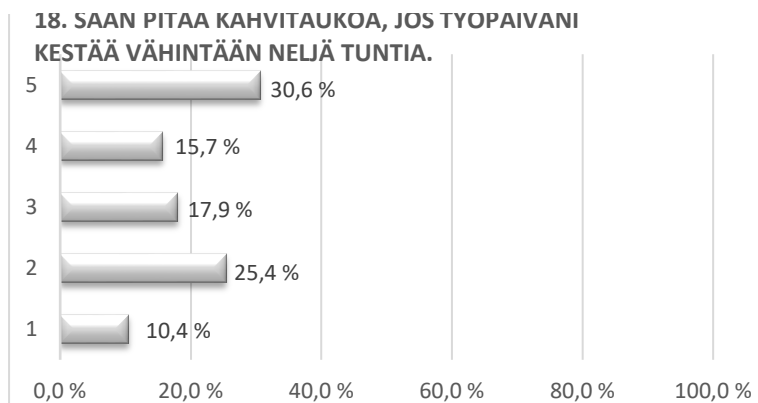
Kuvio 16. Ruokatauko

Kyselyssä kartoitettiin myös, onko työntekijöiden ruokatauko palkallinen, joka ilmenee kuviosta 17. Vastaajista suurin osa (71%) vastasivat, että heillä on palkallinen tauko. 8% vastaajista kertoivat, etteivät heidän ruokataukonsa ole palkallisia. Vastaajista 21% kertoivat, etteivät tiedä onko tauko palkallinen.



Kuvio 17. Palkallinen ruokatauko

Vastaajilta kysyttiin myös saavatko he pitää kahvitaukoa, jos heidän työvuoronsa kestää yli neljä tuntia, vastauksissa oli paljon hajontaa (kuvio 18). Vastaajista 30%, eli suurin osa vastasivat, että saavat pitää tauon. Toiseksi eniten (25%) vastaajista kertoivat, etteivät osaa sanoa. Vastaajista 10% kertoivat, etteivät juuri koskaan saa pitää kahvitaukoa.



Kuvio 18. Kahvitauko

Kuviossa 19. ilmenee, kokevatko työntekijät työympäristön turvalliseksi. 91% vastasivat, että kokevat työympäristönsä turvalliseksi. Vain 9% vastaajista eivät kokeneet työympäristöään turvalliseksi. Kysymykseen vastaajat saivat perustella vastauksensa omin sanoin (liite 3).

Vastaajat, jotka kokivat työympäristön turvalliseksi kommentoivat:

"Tutustun keikka paikkoihin hyvin etukäteen ja otan selvää eri käytännöistä".

"Monissa asiakasyrityksissä on erilaisia ohjeistuksia jolla välttää tapaturmia".

Vastaajista, jotka eivät kokeneet työympäristöä turvalliseksi kommentoivat:

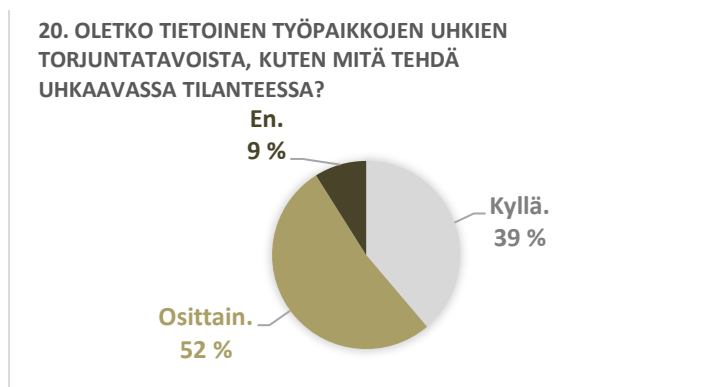
"Liian lyhyt perehdytys uusissa paikoissa, joten siksi puutteellinen tietous turvallisuuteen liittyvissä asioissa".

"Perehdytys on usein turvallisuusasioiden osalta olematonta".



Kuvio 19. Turvallinen työympäristö

Kyselyssä kartoitettiin myös, miten hyvin vastaajat olivat tietoisia asiakasyritysten uhkien torjunta tavoista (kuvio 20). 52% vastaajista vastasivat, että tietävät osittain torjunta tavat. 39% vastaajista kertoivat, että he ovat tietoisia torjunta tavoista. 9% vastasivat, että eivät ole tietoisia torjunta tavoista.



Kuvio 20. Tietoisuus uhkien torjunta tavoista

Tutkimuksessa tutkittiin myös, miten tietoisia vastaajat ovat työnantajan vakuutuksista, jotka koskevat heitä. Kuviossa 21. ilmenee, kuinka 42% vastaajista olivat tietoisia vakuutuksista. 37% vastaajista kertoivat tietävänsä ne osittain. Jopa 22% vastaajista eivät olleet tietoisia vakuutuksista. Vastaajat saivat kommentoida vastauksiaan tekstikenttään (liite 4).

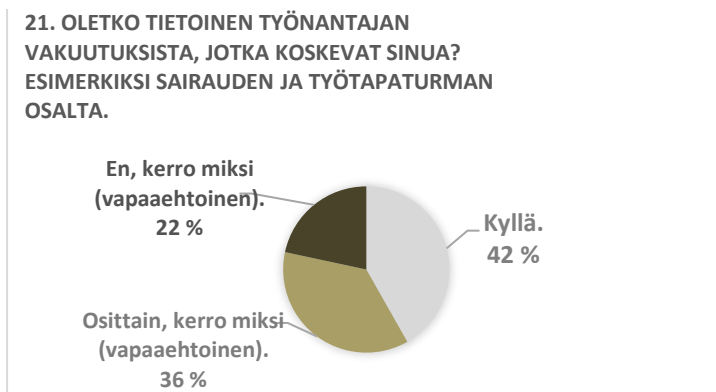
Eräs vastaaja, joka ei tiennyt häntä koskevista vakuutuksista vastasi:

"Niistä ei koskaan ole ollut puhetta".

Vastaajat, jotka vastasivat tietävänsä osittain vakuutuksista kommentoivat:

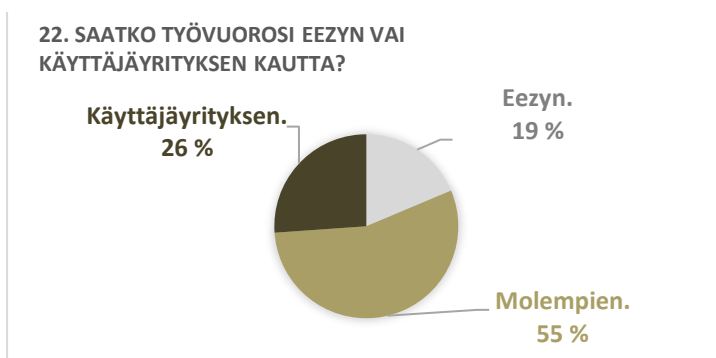
"Tiedän olevani vakuutettu, mutta kuinka laajasti sitä en tiedä".

"Ei ole tapahtunut tapaturmia niin ei ole ihan varmuutta kaikista niistä asioista. Saikkukäytäntö on tuttu".



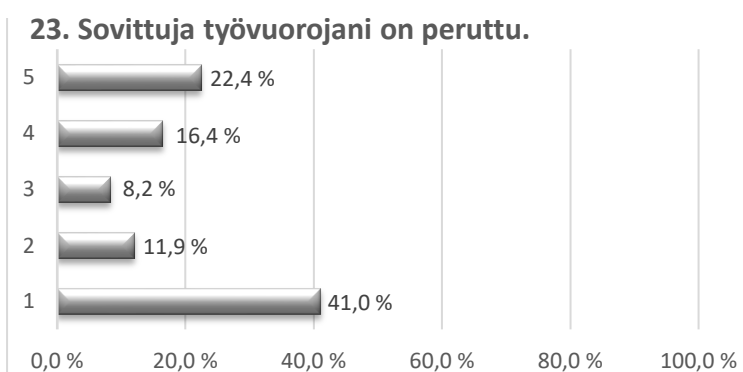
Kuvio 21. Vakuutukset

Tutkimuksessa kysyttiin mitä kautta vastaajat saavat työvuoronsa (kuvio 22). 55% vastasivat saavansa vuoronsa molempien eli Eezyn sekä käyttäjäryityksen kautta. 19% kertoivat saavansa työvuoronsa Eezyn kautta ja 26% vastaajista kertoivat saavansa työvuoronsa pelkästään käyttäjäryitykseltä.



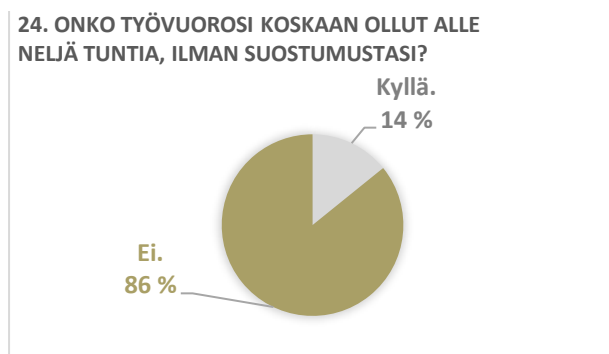
Kuvio 22. Mitä kautta työntekijä saa työvuoronsa

Jatkokysymyksenä vastaajilta kysyttiin, oliko heidän työvuorojaan peruttu. Kuviossa 23. ilmenee, kuinka vastauksissa on hajontaa. 41% eli suurin osa vastaajista kertoivat, että heidän vuorojaan ei ollut peruttu. 22% vastaajista kertoivat taas, että heidän vuorojaan oli peruttu.



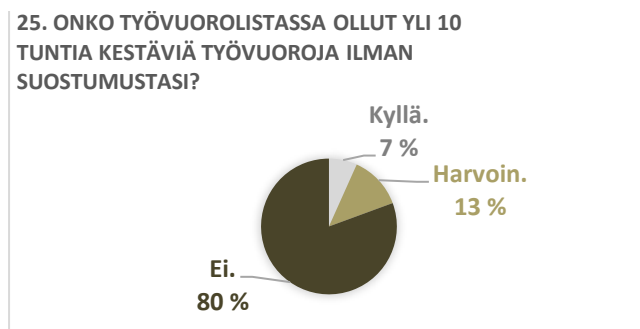
Kuvio 23. Työvuorojen peruuntuminen

Kysyttäessä olivatko vastaajien työvuorot olleet koskaan alle neljä tuntia ilman heidän suostumustaan (kuvio 24), 86% vastaajista vastasivat, ettei ollut ollut. 14% vastaajista kertoivat, että heillä oli ollut alle neljän tunnin vuoro ilman suostumusta.



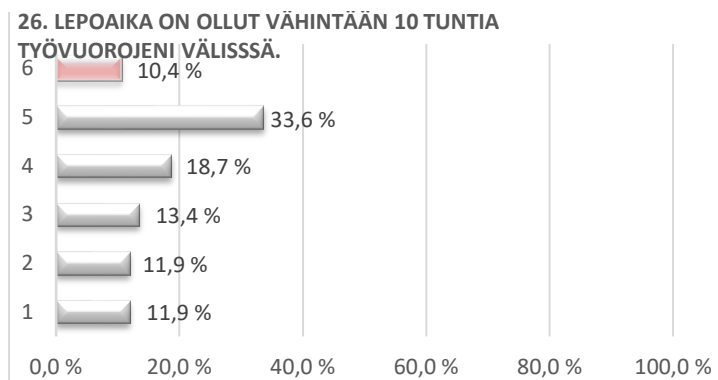
Kuvio 24. Työvuoro alle neljä tuntia ilman suostumusta

Kyselyssä kysyttiin myös, oliko vastaajilla ollut työvuorolistassa yli 10 tuntia kestäviä työvuoroja ilman heidän suostumustaan (kuvio 25). 80% vastaajista vastasivat, ettei heillä ollut ollut. 13% kertoivat, että harvoin ja vastaajista 7% oli ollut yli 10 tuntia kestäviä vuoroja ilman suostumusta.



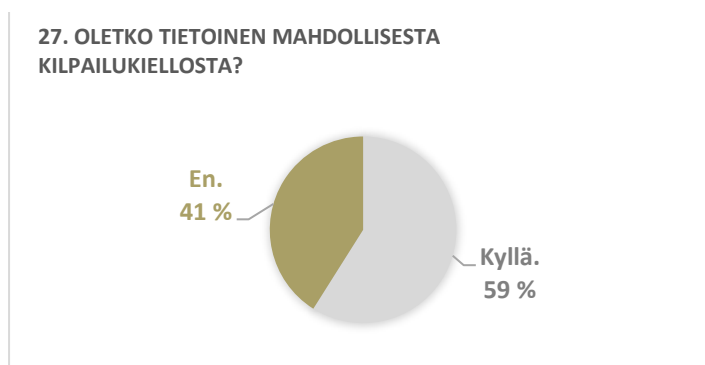
Kuvio 25. Työvuoro yli 10 tuntia ilman suostumusta

Vastaajilta kysyttiin, oliko heillä ollut vähintään 10 tunnin lepoaika työvuorojen välissä (kuvio 26). Kyseisen väittämän vastausvaihtoehdoissa tapahtui virhe. Vastausvaihtoehdoissa oli tarkoitus olla 1–5, mutta kyselyssä vastaajilla oli virheellisesti mahdollista vastata asteikolla 1-6. Tämän virheellisen vastausvaihtoehto kohdan 6 vuoksi päädyttiin tulkitsemaan vastaukset 5 ja 6 yhdessä. Vastaajista suurin osa (34%) vastasivat 5 ja vastaajista 10% vastasivat 6 eli yhteensä 44% vastaajista oli täysin samaa mieltä, että heillä oli ollut vähintään 10 tunnin lepoaika. Vastaajista 19% oli vastannut jokseenkin samaa mieltä, että saavat pitää 10 tunnin lepoajan työvuorojen välissä. 12% vastaajista, kertoivat, etteivät saa pitää 10 tunnin lepoaikaa työvuorojen välissä. Jokseenkin eri mieltä väittämään oli 12% vastaajista.



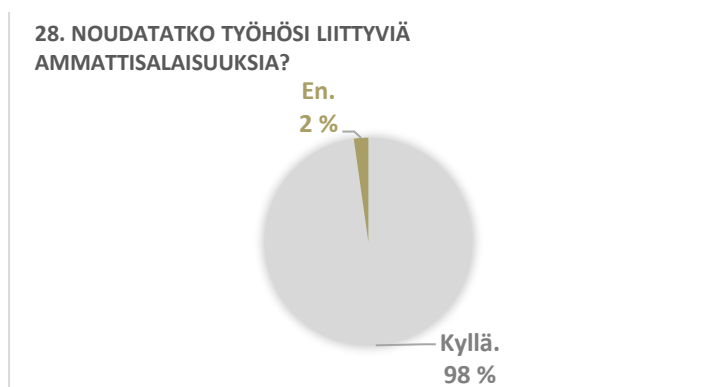
Kuvio 26. Lepoaika vähintään 10 tuntia

Tutkimuksessa kartoitettiin, olivatko vastaajat tietoisia mahdollisesta kilpailukiellosta. Kyselyssä annettiin selitys mitä kilpailukiello tarkoittaa. Vastaukset jakautuivat melko tasaisesti, joka ilmenee kuviossa 27. 59% vastaajista olivat tietoisia kilpailukiellosta, kun taas 41% vastaajista eivät olleet tietoisia.



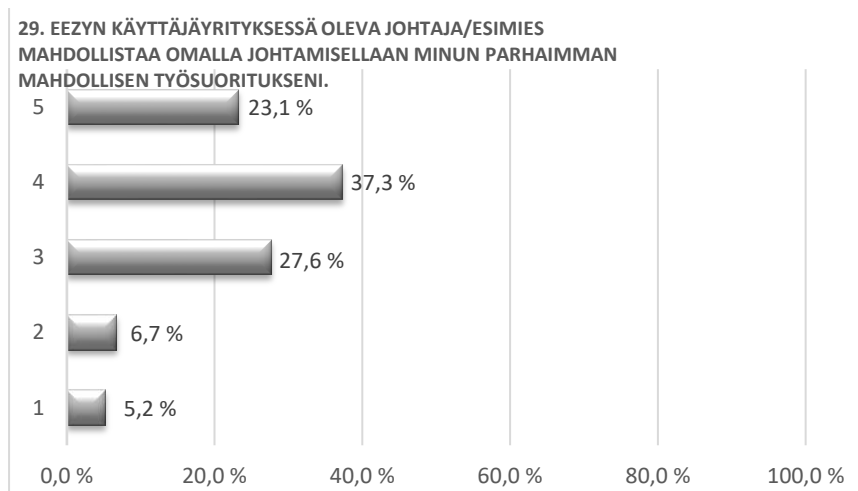
Kuvio 27. Kilpailukiello

Vastaajilta kysyttiin myös noudattavatko he mielestään ammattisalaisuuksia (kuvio 28). Ammattisalaisuus termi oli selitetty kyselylomakkeeseen vastaajille. Vastaajista 98% vastasivat noudattavansa ammattisalaisuuksia, kun taas 2% vastasivat ettei noudata.



Kuvio 28. Ammattisalaisuus

Kysyttäessä mahdollistaako Eezyn käyttäjäyrityksessä oleva esimies/johtaja omalla johtamisellaan vastaajan parhaan mahdollisen työsuorituksen (kuvio 29), vastaajista 37% vastasivat, jokseenkin samaa mieltä. 23% vastaajista olivat täysin samaa mieltä. Vastaajista (5%) vastasivat, täysin eri mieltä.



Kuvio 29. Käyttäjäyrityksen esimies mahdollistaa omalla johtamisellaan työntekijöiden parhaimman mahdollisen työsuorituksen

Tutkimuksessa kartoitettiin myös, miten riittäväksi vastaajat olivat kokeneet perehdytyksen käyttäjäyrityksissä. Kuviossa 30. ilmenee, että 69% vastaajista kertoivat perehdytyksen olleen riittävää, kun taas 31% vastaajista olivat sitä mieltä, että perehdytys ei ollut ollut riittävää. Väittämään sai kertoa omia kommentteja ja vastaajista 20% perustelivat vastauksensa (liite 5).

Vastaajat, jotka vastasivat perehdytyksen olleen riittävää kommentoivat:

"Perehdytys olisi voinut olla selkeämpi, mutta oli riittävä".

"Perehdytys aina. Tuki ja aktiivinen osallistuminen/ osallistaminen työtehtävissäni tukien parhaaseen tulokseen".

"Työ niin erilaista kuin "normaali" ravintolassa että hyvä perehdytys pakollinen omassa työpaikassani".

Vastaajat, jotka vastasivat taas, että perehdytys ei ole ollut riittävää kommentoivat:

"Kausi työhön lappiin haluaisi välillä enemmän tietoa yrityksestä mihin menen majoituksesta ja jopa siitä miten pääsee perille. Ensikertalaiset voisivat olla pulassa vähällä perehdyksellä".

"Yleensä henkilökunta on ollut liian kiireistä tai suhtautunut vuokratyövoimaan välinpitämättömästi".



Kuvio 30. Perehdytys käyttäjäryityksessä

8 Tulosten pohdinta

Tutkimus osoitti, että Eezyn työntekijöillä on pääosin tiedossa mitä Marava Tes pitää sisälleen, sillä väittämän mediaani oli 4.

Tutkimuksen mukaan Eezyn työntekijät tunsivat jokseenkin hyvin irtisanomisperusteet ja heistä vain 7% olivatkin saaneet varoituksen. Tämä voi johtua siitä, että työntekijät ovat tietoisia, milloin heidät saa irtisanoa ja sen vuoksi välttävät siihen johtavia rikkeitä ja haluavat suoriutua työstään moitteettomasti. Vastauksen keskiarvo oli 4 ja mediaani oli myös 4, josta voidaan olettaa, että työntekijät ovat tietoisia työnantajan oikeudesta irtisanoa heidän työsuhteensa.

Eezyn työntekijät noudattavat hyvin sääntöjä ja Suomen lakeja. Kyselystä nousi pinnalle kommentti: ”Vaikka itse olisin tietoinen siitä ettei päihtyneelle asiakkaalle saa myydä, minun on silti myytävä asiakkaalle, sillä ravintolan painostus on kova”. Työntekijät ovat siis tunnollisia ja noudattavat sääntöjä sekä lakeja, mutta joku työntekijöistä voi kokea ravintoloiden painostuksen suurena. Alkoholilain 5 luvun 37 § mukaan alkoholijuomaa ei saa myydä eikä muutoin luovuttaa vähittäismyynnissä eikä anniskelussa henkilölle, jonka päihtymys on selvästi havaittavissa tai joka käyttäytyy häiritsevästi. Tämän vuoksi kyseinen työntekijä ei olisi saanut myydä juomaa, vaikka ravintolan painostus oli kovaa. Myös Eezy työnantajana noudattaa työntekijöiden mielestä hyvin lakia. Keskiarvo väittämään oli 4 ja mediaani 5. Vastaajista 23% kertoi silti, että heidän mielestään Eezy noudattaa lakia vain osittain, mutta kysymykseen ei voinut perustella syytä. Olisi ollut mielenkiintoista kuulla mitä perusteluja olisi noussut esille. Osa syy tähän voi olla myös työntekijöiden tietämättömyys siihen mitä eri lakeja työnantajan on noudatettava ja osittain työntekijöille voi myös hämärtä työnantajan ja käyttäjäyrityksen ero, mitkä ovat kummankin velvollisuudet ja oikeudet.

Työnantajasta kysyttäessä työntekijöistä suurin osa kertoivat kokevansa Eezyn kohtelevan kaikkia tasa-arvoisesti, ja väittämän keskiarvo sekä mediaani oli 4. Työntekijöistä suurin osa kertoivat myös, että heidän mielestään Eezy edistää positiivista ilmapiiriä ja vain 1% vastaajista oli sitä mieltä, etteikö Eezy edistäisi. Positiivisen ilmapiirin edistämisen väittämän keskiarvo ja mediaani oli 4. Vastaajista suuri osa ei tiennyt tukeeko Eezy heidän ammatillista kehitystään vai ei. Väittämän mediaani oli 3. Tämän vuoksi Eezy voisi tukea selkeämmin työntekijöidensä ammattitaitoa ja rohkaista siten työntekijöitä uusiin haasteisiin.

Työntekijät kertoivat myös, että suurimmalla osalla heistä on kirjallinen työ sopimus, joka on Marava työehtosopimuksen mukaisesti tehtävä kirjallisena. Palkka asioita kysyttäessä pintaan nousi, että monen työntekijän tuntemus työehtosopimuksesta ei ollutkaan niin hyvää. 13% vastaajista kertoivat, etteivät ole tietoisia saavatko he työehtosopimuksen mukaista palkkaa, ja taas 7% vastaajista eivät tieneet saavatko he lisää palkassa. Työntekijöitä voisikin innostaa tutustumaan enemmän oman alansa työehtosopimukseen sekä myös selvittämään mistä heidän palkkansa koostuu. Eezy voisikin tukea tässä, jotta tieto olisi mahdollisimman hyvin ja selkeästi saatavilla. Työehtosopimuksen tuntemusta voisikin lisätä työntekijöille esimerkiksi lähettämällä heille infopakettien työsuhteen alkaessa, jossa olisi kooste tärkeimmistä alan työsuhte- sekä työehtosopimus asioista. Vastaajat kertoivat myös, että Eezy maksaa heille palkan palkanmaksupäivänä, sillä keskiarvo sekä mediaani väittämään oli 5.

Tauoista kysyttäessä, vastaukset olivat hyvinkin erilaisia. 30% vastaajista kertoivat saavansa pitää aina ruokatauon sekä keskiarvo väittämään oli 3 ja mediaani 4. Vastaajista 30% kertoivat saavansa pitää kahvitauon aina yli neljän tunnin työpäivinä ja väittämän keskiarvo sekä mediaani oli 3. Marava työehtosopimus määrittelee, että jos päivittäinen yhdenjaksoinen työaika ylittää kuusi tuntia, työntekijälle on annettava kahvitauon lisäksi vähintään puolen tunnin lepoaika tai työrytmiä huomioiden tilaisuus riittävän pitkään taukoon työn aikana aterioimista varten ruokailuun soveltuvassa tilassa (Marava Tes 3. 7 § 4). Työntekijöiden tulisi sen vuoksi pitää itse paremmin kiinni omista oikeuksistaan ja vaatia työehtosopimuksen mukaiset tauot, oman työsuorituksen ja jaksamisensa kannalta.

8% vastaajista kertoivat, etteivät he tiedä ovatko heidän ruokataukonsa palkallisia. Myös vastaajista 7% eivät tieneet kuuluuko heidän palkkaansa lisät. Tämä luultavimmin johtuu heidän taidon puutteestaan lukea palkkalaskelmaa. Tutkimuksen mukaan 26% vastaajista olivat alle 18-22-vuotiaita, joten osalle Eezy voi olla ensimmäisiä työpaikkoja eikä heillä sen vuoksi ole taitoa lukea palkkalaskelmaa. Eezyllä olisikin hyvä olla tieto näistä asioista helposti saatavilla ymmärrettävästi ja selkeästi.

Suurin osa vastaajista kokivat työympäristönsä turvalliseksi. Eräät vastaajat kommentoivat: ”Tutustun kaikki paikkoihin hyvin etukäteen ja otan selvää eri käytännöistä”, sekä ”Monissa asiakasyrityksissä on erilaisia ohjeistuksia jolla välttää tapaturmia”. Tämä kertoo, että työntekijät ovat myös itse oma-aloitteisia ja osaavat tutkia työympäristöään sekä suurimmissa osissa käyttäjäyrityksissä on selkeät ohjeistukset toimintoihin, miten välttää työtapaturmia.

Eräs vastaajista kertoi myös: ”Liian lyhyt perehdytys uusissa paikoissa, joten siksi puutteellinen tietous turvallisuuteen liittyvissä asioissa”. Ravintola-alalla työnteko on usein kii-reistä, jolloin perehdytys voi jäädä todella lyhyeksi ajan puutteen vuoksi. Käyttäjäyrityksen pitäisi antaa kattava perehdytys turvalliseen työskentelyyn, mutta työntekijät voisivat itsekin vaikuttaa asiaan kysymällä aktiivisesti lisää tietoa työturvallisuus sekä perehdytys asi-oista ja siten myös parantaa turvallisuutta ja omaa työsuoritustaan. Perehdyttäjä ei aina jätä perehdytystä tietoisesti köyhäksi, vaan hänelle voi olla kaikki jo niin rutiinin omaista, että unohtaa kertoa sen vuoksi tärkeitä asioita. Vastaajista kuitenkin suurin osa oli myös hyvin tietoisia käyttäjäyritysten uhkien torjunta tavoista, joka on erittäin tärkeää.

Vakuutuksista kysyttäessä vastauksissa oli hajontaa. Suurin osa vastaajista oli tietoisia vakuutuksista, mutta yli puolet vastaajista kertoivat silti, että tiesivät vakuutukset vain osit-tain tai ei ollenkaan. Työntekijöille olisi hyvä olla helppo tapa löytää eri vakuutukset ja tie-dot missä kaikissa tilanteissa he ovat vakuutettuja. Tähänkin asiaan työntekijöitä auttaisi infopaketti työsuhteen alkaessa, jossa olisi määritelty ja kerrottu selkeästi kaikki Eezyn va-kuutusasiat ja miten toimia.

Tutkimuksessa selvisi, että työntekijät saavat hyvin monipuolisesti työvuorojansa sekä Ee-zyltä että käyttäjäyrityksiltä. Vastaajista suurin osa kertoivat, ettei heidän työvuorojaan ol-lut peruutettu. 22% kertoivat silti, että heidän työvuorojaan oli peruutettu. Väittämän kes-kiarvo oli 3 ja mediaani oli 2 eli eniten vastauksia oli kohtaan, että työntekijät olivat jok-seenkin sitä mieltä, että heiltä oli peruttu vuoroja. Työaikalaki 872/2019 7. 30 § määritte-lee, että työvuoroluettelo on oltava kirjallisesti esillä työntekijöiden tietoon, viimeistään viik-koa ennen kuin kyseinen uusi työvuoroluettelo astuu voimaan. Tämän jälkeen työvuoro-luettelo saa muuttaa vain, työntekijän suostumuksella, tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Kysymyksestä ei selvinnyt olivatko työntekijät, joilta oli peruttu työ-vuoro saaneet korvaavaa työvuoroa tai palkkaa kyseisestä perutusta vuorosta. Työnteki-jöiden saadessa työvuorot suoraan käyttäjäyritykseltä, Eezyn tulisi huomioida työnanta-jana työntekijänsä ja olla helposti lähestyttävissä, jos esimerkiksi työvuorojen peruuntumi-sia tapahtuu. Eezyn tulisi jatkossakin puuttua työvuorojen peruuntumisiin ja etsiä työnteki-jöille mahdollisia korvaavia työvuoroja.

Suurimmalla osalla vastaajista ei ollut ollut alle neljän tunnin vuoroja ilman heidän suostu-mustaan. 14% kertoivat kuitenkin, että heillä oli ollut sellaisia vuoroja ilman suostumusta. Marava työehtosopimuksen 3. 7 § 3 mukaan työvuoron tulee olla vähintään neljä tuntia pitkä. Työntekijän pyynnöstä tai perustellusta syystä työvuoro voi olla tätä lyhyempi. Työn-tekijällä on siis oikeus vaatia itselleen vähintään neljän tunnin työvuoroa vedoten Marava työehtosopimukseen. Esimerkiksi, jos työvuoron alkuperäinen kesto on yli neljä tuntia ja

työntekijä työskentelee terassilla sadesäällä, jolloin asiakkaita ei ole paljon ja terassi suljetaan, voi käyttäjäyritys mahdollisuuksien mukaan siirtää työntekijän tekemään työvuoron loppuun sisätiloihin. Samoin 7% vastaajista kertoivat, että heillä oli ollut työvuorolistassa yli 10 tuntia kestäviä työvuoroja ilman heidän suostumustaan. Marava työehtosopimuksen 3.7 § 3 mukaan työvuoron pituus on enintään 10 tuntia. Työntekijän suostumuksella aikaa voidaan pidentää. Tämän vuoksi työvuorolistassa ei saa olla automaattisesti yli 10 tuntia kestäviä vuoroja ja työntekijä voikin tämän vuoksi vaatia korjausta asiaan. Suurin osa vastaajista kertoivat silti, ettei heillä ollut ollut yli 10 tuntia kestäviä työvuoroja työvuorolistassa.

Tutkimuksessa suurin osa vastaajista kertoi, että heillä oli ollut työvuorojen välissä vähintään 10 tunnin lepoaika. 12% kertoivat kuitenkin, ettei heillä aina ollut ollut 10 tunnin lepoaika. Tämä voi myös johtua siitä, että työntekijä on itse suostunut tekemään tilapäisesti työvuorot lyhyellä lepoajalla. Työaikalain 872/2019 6 luvun 24 § mukaan työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika varallaoloaikana tehtyä työtä lukuun ottamatta. Marava työehtosopimuksen 3.7 § 4. mukaan työvuorojen välinen lepoaika on vähintään 10 tuntia. Kyselytutkimus toteutettiin vanhan työaikalain mukaan, joten silloin vähimmäislepoaika työvuorojen välissä oli vielä 10 tuntia Marava työehtosopimuksen mukaan.

Käsite kilpailukiello ja ammattisalaisuus on tärkeä osa työsuhdetta, varsinkin henkilöstöväilyt firmassa, joissa työntekijät useimmiten tekevät töitä useissa eri käyttäjäyrityksissä. Työsopimuslain 26.1.2001/55 3.3 § mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Myös Työsopimuslain 3.4 § mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on hankkinut tiedot oikeudettomasti, kiello jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Vuokratyöntekijöiden on siis pidettävä useimmiten monen eri käyttäjäyrityksen mahdolliset liikesalaisuudet omana tietonaan. 59% vastaajista kertoivatkin olevansa tietoisia kilpailukiellosta sekä 98% kertoivat noudattavansa työhönsä liittyviä ammattisalaisuuksia. Tutkimuksen mukaan Eezyn työntekijät pitävät siis itseään luotettavina työntekijöinä. Työntekijälle tulee kertoa mahdollisista kilpailukielloista ja ammattisalaisuuksista.

Eezyn työntekijöiden vastaukset hajaantuivat kysyttäessä mahdollistaako käyttäjäyrityksessä oleva esimies tai johtaja heidän johtamisellaan työntekijöiden parhaan mahdollisen työsuorituksen. 37% kertoivat että, esimies mahdollistaa jokseenkin parhaan mahdollisen

suorituksen ja 23% oli sitä mieltä, että mahdollistaa täysin. Keskiarvo sekä mediaani väittämään oli 4. Työntekijä voi vaikuttaa asiaan pyytämällä itse apua ja johdatusta työtehtäviinsä tarpeen vaatiessa. Käyttäjäyrityksen johtaja pystyy taas vaikuttamaan omiin johtamistapoihinsa kuuntelemalla ja pyytämällä palautetta taidoistaan esimerkiksi keskustelemalla suoraan työntekijöiden kanssa tai ottamalla avoimesti rakentavaa palautetta vastaan, esimerkiksi kyselylomakkeiden avulla.

Vastaajista suurin osa kertoi perehdytyksen olevan riittävää, kun taas 31% vastaajista kertoivat, ettei se ollut ollut riittävää. Direktio-oikeus on käyttäjäyrityksellä, jolloin työnjohto- ja valvontaoikeus on heillä. Vaikka kyseessä on direktio-oikeus, on se myös samalla velvollisuus, jotta vuokratyöntekijät pystyvät suoriutumaan työstään.

8.1 Ristiintaulukointi

Päädymme vertailemaan tutkimukseen osallistuneiden vastauksia keskenään. Halusimme selvittää, jakautuvatko vastaajien vastaukset muuttujien mukaisesti, ja korreloivatko ne keskenään. Valitsimme vertailtavat kysymykset oletetusti siten millä, voisi olla keskenään vaikutusta toisiinsa ja onko samankaltaisten kysymyksien ja/tai väittämien välillä eroja.

Työsopimuksen tuntemusta verrattiin työntekijöiden saamiin varoituksiin. Vastaajista vain 1 % oli täysin eri mieltä, että on tietoinen mitä asioita Marava Tes pitää sisällään ja oli myös saanut varoituksen kirjallisena. Yksikään vastaajista ei ole tietoinen työsopimuksesta ja saanut varoitusta suullisesti. Vastaajista vain 1 % oli vastannut jokseenkin eri mieltä väittämään, olen tietoinen mitä Marava Tes pitää sisällään ja saanut myös varoituksen kirjallisena. Vastaajista 5% oli saanut varoituksen ja he vastasivat tuntevansa Marava työehtosopimuksen. Vastaajista vain 1 % oli jokseenkin samaa mieltä, että on tietoinen mitä Marava Tes pitää sisällään ja on saanut varoituksen suullisesti. Varoituksen saajia vastaajista kirjallisena oli yhteensä 9% ja suullisia varoituksen saajia oli 2%. Joten syyseuraussuhdetta varoituksen saamiselle ei tutkimuksen mukaan löydy, kun tuntemusta Marava työehtosopimukseen vertailtiin. Vastaajat ovat tutkimuksen mukaan tietoisia mitä Marava työehtosopimus pitää sisällään ja saaneet varoituksen silti.

Työsopimuksen tuntemusta verrattiin, siihen maksaako työnantaja työntekijöille vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Halusimme kartoittaa, onko työntekijöillä käsitystä heidän vähimmäispalkka oikeudestaan, jonka työehtosopimus pitää sisällään. Vastaajista 1 % oli täysin eri mieltä, että on tietoinen mitä asioita Marava Tes pitää sisällään ja ei ole varma maksetaanko hänelle vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Syy- seu-

raus on tässä, että työntekijä ei ole tietoinen, että työehtosopimuksessa on määriteltä vähimmäispalkka mikä työntekijälle on maksettava, jonka syystä hän ei tiedä maksetaanko hänelle sitä. 1 % vastaajista oli vastannut, että hänelle ei makseta vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa, mutta hän oli vastannut myös, että hän on täysin eri mieltä siitä, onko hän tietoinen mitä asioita Marava Tes pitää sisällään, jonka vuoksi oletettavasti hänelläkään ei ole tietoa mikä on työehtosopimukseen määriteltä vähimmäispalkka ja sen myötä hän ei osaa vastata kysymykseen ja vastaa, että ei makseta. Vertailusta voidaan todeta, että lähes kaikki työntekijöistä, jotka tietävät mitä asioita työehtosopimus pitää sisällään, ovat myös tietoisia, että heille maksetaan vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

Vastaajista 3% oli vastannut, että on täysin samaa mieltä, että on tietoinen mitä asioita Tes pitää sisällään, mutta on vastannut, että ei ole varma, maksaako työnantaja vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Nämä asiat ovat ristiriidassa, sillä Marava Tes pitää sisällään vähimmäistuntipalkan ja jos kyseiset vastaajat olisivat tietoisia siitä, he myös tietäisivät, onko heidän palkkansa vähintään työehtosopimuksen mukainen.

3% vastaajista, jotka olivat vastanneet täysin eri mieltä, että ovat tietoisia perusteista millä työnantaja voi purkaa työsuhteen olivat iältään 18-40-vuotias tai yli. 7% oli vastannut jokseenkin eri mieltä, että on tietoisia millä perustein työnantaja voi irtisanoa työsuhteen ja he olivat iältään 18-40-vuotias tai yli. 38% vastaajista olivat täysin samaa mieltä, millä perustein työnantaja voi irtisanoa työsuhteen ja he olivat iältään 18-40-vuotiaita tai yli. 45% vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä, että on tietoinen millä perustein työnantaja voi irtisanoa työsuhteen ja he olivat iältään 18-40-vuotiaita tai yli. Iällä ei ollut siis merkitystä, kuinka työntekijät ovat tietoisia työnantajan perusteista irtisanoa työsuhte.

Vastaajista 96% kertoi noudattavansa Eezyn käyttäjäyhtymisen sääntöjä ja suomen lakeja, kuten alkoholilainsäädäntöä. 91% vastaajista kertoi, ettei ole saanut varoitusta. Vastaajista 7% oli saanut varoituksen kirjallisena ja heistä vain 1 % oli vastannut myös, ettei noudata mielestään Eezyn käyttäjäyhtymisen sääntöjä ja suomen lakeja. 6% kirjallisen varoituksen saaneista vastasi, noudattavansa mielestään käyttäjäyhtymisen sääntöjä ja suomen lakeja. Vastaajista vain 2% oli saanut varoituksen suullisesti ja he noudattavat mielestään käyttäjäyhtymisen sääntöjä ja suomen lakeja. 2% vastaajista kertoi noudattavansa osittain Eezyn käyttäjäyhtymisen sääntöjä ja suomen lakeja, ja he eivät olleet saaneet varoitusta. Syy-seuraussuhdetta tähän vertailuun ei siis löydy, sillä varoituksen saaneista, vain 1% vastasi, ettei mielestään noudata Eezyn käyttäjäyhtymisen sääntöjä ja suomen lakeja. Pääsääntöisesti Eezyn työntekijät siis noudattavat sääntöjä ja lakeja ja ovat saaneet varoituksia luultavimmin muista syistä kuten huolimattomuudesta.

Vertaillen saavatko vastaajat pitää ruoka- ja kahvitaukoja ilmeni, että 39% vastaajista saavat pitää lähes tulkoon aina molemmat ruoka- sekä kahvitauon. 29% vastaajista oli sitä mieltä, ettei saa pitää läheskään aina tai ikinä ruoka- ja kahvitaukoa.

Vastaajista 37% ei saa pitää läheskään aina tai ikinä kahvitaukoa vähintään neljän tunnin työvuorossa ja he saavat vaihtelevasti pitää ruokatauon yli kuuden tunnin työvuorossa vastausten ollessa keskiarvolla 3. Vastaajista 37% ei saa pitää ruokataukoa, mutta he saavat pitää vaihtelevasti kahvitauon keskiarvolla 3. Vastaajista vain 6% saavat pitää ruokatauon aina, mutta eivät läheskään aina saa pitää kahvitaukoa. Tuloksien mukaan työntekijät saavat siis kokonaisuudessaan pitää jonkun tauon työvuoronsa aikana, mutta ei välttämättä molempia.

Työvuorojen peruuntumista verrattiin siihen, mitä kautta työntekijät saavat työvuoronsa. 4% vastaajista kertoivat saavansa työvuoronsa Eezyn kautta ja heidän työvuorojaan oli peruttu ilman suostumusta. 11% vastaajista taas kertoivat, että he saavat työvuoronsa käyttäjäyrityksen kautta ja heidän työvuorojaan on peruttu ilman suostumusta. 24% vastaajista kertoivat saavansa työvuoronsa sekä Eezyn, että käyttäjäyrityksen kautta ja heidän työvuorojaan on peruttu. Tutkimuksessa ilmeni, että työvuorojen peruuntumisia tapahtui vähiten, kun työvuorot tulivat suoraan työntekijälle Eezyltä.

Verrattaessa miten vastaajat olivat tietoisia Marava työehtosopimuksen sisällöstä ja olivatko he tietoisia millä perusteilla työnantaja voi irtisanoa heidän työsuhteensa, 4% vastaajista vastasivat, etteivät tunne työehtosopimusta eikä irtisanomisperusteita kunnolla. Vastaajista 5% kertoivat, etteivät tiedeneet kunnolla irtisanomisperusteita, mutta olivat silti tietoisia työehtosopimuksen sisällöstä. 59% vastaajista kertoivat taas tuntevansa sekä työehtosopimuksen että irtisanomisperusteet hyvin tai melko hyvin, joka ilmentää hyvin työntekijöiden tietoutta omista oikeuksistaan ja velvoitteistaan.

Verrattaessa vaikuttiko työntekijöiden tietoisuus millä perusteilla työnantaja voi irtisanoa heidän työsopimuksensa ja onko heillä kirjallista työsopimusta, 9% vastaajista kertoivat, että eivät tunne irtisanomisperusteita kunnolla, mutta heillä on kirjallinen työsopimus. 7% vastaajista kertoivat, ettei heillä ole kirjallista työsopimusta Eezyn kanssa ja vain 1% heistä vastasi, ettei niinkään tiedä irtisanomisperusteita. Niistä työntekijöistä, jotka olivat tietoisia irtisanomisperusteista (83%), vain 5% ei ollut kirjallinen työsopimus. Oletettavasti tietoisuus irtisanomisperusteista voi saada työntekijän pitävän kiinni siitä, että heillä on kirjallinen työsopimus. Kirjallinen työsopimus tuo esimerkiksi irtisanomis-riitatilanteissa selkeyttä mistä on sovittu ja tuo turvaa työntekijälle ja myös työnantajalle.

Tutkimuksessa verrattiin keskenään, miten vastaajat olivat vastanneet väittämiin, noudattaako Eezy heidän mielestään lakia ja kohtelee Eezy heidän mielestään kaikkia tasa-arvoisesti. 10% vastaajista olivat sitä mieltä, että Eezy ei kohtelee kaikkia tasa-arvoisesti, mutta 4% heistä kertoi, että Eezy noudattaa silti lakia. 66% vastaajista kertoivat, että heidän mielestään Eezy kohtelee kaikkia tasa-arvoisesti ja olivat myös sitä mieltä, että Eezy noudattaa lakia. 5% vastaajista kertoivat, että heidän mielestään Eezy noudattaa lakia, mutta ei niinkään kohtelee kaikkia tasa-arvoisesti. Pääsääntöisesti siis vastaajat, jotka kokevat Eezyn noudattavan lakeja kokevat myös Eezyn kohtelevan työntekijöitään tasa-arvoisesti.

Verrattaessa vaikuttiko vastaajien työkokemus vuodet Eezyllä heidän tietoisuuteensa kilpailukiellosta, 14% vastaajista kertoivat, etteivät olleet tietoisia kilpailukiellosta ja heillä oli 0–3-vuotta työkokemusta Eezyllä. 43% vastaajista oli työvuosia Eezyllä 0–3-vuotta, mutta he olivat tietoisia kilpailukiellosta. 2% vastaajista oli työvuosia Eezyllä yli neljä vuotta, mutta he eivät olleet tietoisia kilpailukiellosta. Tästä päätellen työkokemusvuodet Eezyllä eivät vaikuttaneet juurikaan vastaajien tietoisuuteen kilpailukiellosta.

Tutkimuksessa verrattiin keskenään mahdollistaako Eezyn käyttäjäryityksessä oleva esimies työntekijän parhaan mahdollisen työsuorituksen ja onko perehdytys ollut riittävää Eezyn käyttäjäryityksessä. 12% vastaajista olivat sitä mieltä, että käyttäjäryityksessä oleva esimies ei mahdollista työntekijän parasta työsuoritusta ja heistä 4% vastasi, että ovat saaneet riittävän perehdytyksen. 8% vastaajista kertoivat, että perehdytys ei ollut ollut riittävä, mutta esimies mahdollisti parhaan mahdollisen työsuorituksen. Vastaajat, joiden mielestä perehdytys ei ole ollut riittävää, vastasivat käyttäjäryityksessä olevan esimiehen mahdollistavan oman työsuorituksen vaihtelevasti. Vastaajista 51% kertoivat, että käyttäjäryityksessä oleva esimies mahdollistaa johtamisellaan oman parhaimman suorituksen ja perehdytys on ollut riittävää käyttäjäryityksessä. Tutkimus osoittaa, että vastaajat ketkä kokivat esimiehen mahdollistavan johtamisellaan heidän oman parhaimman mahdollisen suorituksen, tuntevat myös perehdytyksen olleen riittävää. Perehdytyksellä on suuri merkitys työntekijän työskennellessä käyttäjäryityksessä, jotta työntekijä pystyy suoriutumaan työstään.

Verrattaessa vaikuttiko työympäristön turvallisuus vastaajien tietoisuuteen työpaikkojen uhkien torjunta tavoista, 7% vastaajista ei kokenut työympäristöään turvalliseksi eikä ollut tietoinen työpaikkojen kaikista uhkien torjunta tavoista. Vastaajat 91%, jotka kokivat työympäristönsä turvalliseksi ovat tietoisia myös uhkien torjunta tavoista. Heistä kuitenkin 9% eivät olleet täysin tai olivat vain osittain tietoisia torjunta tavoista. 9% vastaajista, jotka ei-

vät kokeneet työympäristöään turvalliseksi vastasiva vaihtelevasti tietävänsä uhkien torjunta tavoista. Tutkimus osoittaa, että työntekijät, jotka kokivat työympäristönsä turvalliseksi, olivat myös tietoisia uhkien torjunta tavoista.

Tutkimuksessa verrattiin, oliko vastaajien ravintola-alan kokemuksella vaikutusta heidän tuntemuksiinsa väittämään, tukeeko työnantaja heidän ammatillista kehittymistään. 6% vastaajista olivat työskennelleet ravintola-alalla 0-3-vuotta, ja kertoivat että heidän mielestään työnantaja ei tue heidän ammatillista kehittymistään. 21% taas 0-3 vuotta työkokemusta omaavat kertoivat, että heidän ammatillista kehitystään tuetaan. 4% vastaajista olivat työskennelleet 4-7-vuotta ravintola-alalla ja he kertoivat, ettei työnantaja heidän mielestään tue heidän ammatillista kehitystään. 7% heistä kertoivat taas, että kokevat saavansa tukea. Ravintola-alalla yli 7 vuotta työskentelevistä 10% olivat sitä mieltä, ettei heidän ammatillista kehitystään tueta, kun taas 19% koki saavansa tukea. Tutkimus osoitti siis, että työntekijöiden kokemus vuosilla ei ole suurta yhteyttä mielipiteeseen tukeeko työnantaja heidän ammatillista kehittymistään. Vähiten samaa mieltä väittämän, tukeeko työnantaja heidän ammatillista kehittymistään kanssa, oli työntekijät, jotka olivat työskennelleet ravintola-alalla yli 7 vuotta. Ravintola-alalla taas uudet 0–3-vuotta työskennelleet, olivat enemmistönä sitä mieltä, että kehittymistä tuetaan.

8.2 Johtopäätökset ja kehitysideat

Tutkimus osoitti, että Eezyn työntekijät tuntevat pääosin hyvin mitä Marava Tes pitää sisällään. Suurin osa vastaajista kertoivatkin, että eivät ole saaneet varoitusta, joka voi johtua siitä, että työntekijät ovat tietoisia millä perusteilla heidät saa irtisanoa ja sen vuoksi välttävät siihen johtavia rikkeitä. Tutkimuksessa kävi ilmi myös, että vastaajat noudattivat hyvin Suomen lakeja ja säännöksiä. Työntekijöiden vastaukset osoittivat, että Eezy noudattaa lakia hyvin, vaikka tuloksissa olikin hieman hajontaa. Syy tähän voi olla työntekijöiden tietämättömyys, miten työnantajan ja käyttäjäyrityksen oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat. Eezyllä toteutuu hyvin työsopimuksen solmiminen, sillä lähes kaikilla työntekijöillä on kirjallinen työsopimus.

Tutkimuksessa ilmeni, että Eezy edistää työntekijöidensä ammatillista kehitystä hyvin. Tätä asiaa voisi vielä parantaa entisestään kehittämällä heidän nykyisten työntekijöiden ammattitaitoa. Tutkimuksessa ilmeni myös, että työntekijät, jotka ovat tietoisia uhkien torjunta tavoista, tuntevat myös työympäristönsä turvalliseksi. Perehdytys kuuluu suurena osana työturvallisuuteen. Käyttäjäyritysten tulisi jatkossakin huolehtia, että heillä on aikaa perehdyttää ja opastaa turvalliseen työskentelyyn. Työntekijät voisivat itsekkin aktiivisesti kysymällä vaikuttaa kyseisiin asioihin.

Työnantajana Eezy voisi kerätä myös aktiivisesti palautetta työntekijöiltään, kuinka heillä menee työt asiakasyrityksissä ja jakaa sitä tietoa asiakasyrityksille ja auttaa sen myötä kommunikoimaan ja kehittämään työntekijöidensä työolosuhteita.

Vastaajista suurin osa kertoivat, että ovat tietoisia mistä heidän palkkansa koostuu, sekä ovatko heidän ruokataukonsa palkallisia. Tutkimukseen osallistuneista osa oli nuoria, joilla työelämä on usein vasta alkamassa, joten heillä voi olla ongelmia ymmärtää työehtosopimusta sekä palkkalaskelmia. Myös vakuutuksista kysyttäessä yli puolet vastaajista kertoivat tietävänsä Eezyn vakuutuksista vain osittain tai ei ollenkaan. Työsuhteen alkaessa Eezy voisin perehdyttää työntekijöitään näissä kyseisissä asioissa esimerkiksi sähköisen infopakettin muodossa. Tärkeää olisi myös päivittää näitä tietoja, koska työehtosopimukset ja lait muuttuvat jatkuvasti.

Tauoista kysyttäessä suurin osa vastaajista kertoivat saavansa pitää hyvin kahvitaukoja, ruokataukoja sekä lepoaikoja. Vastaajista osa kertoivat silti, että kyseiset asiat eivät aina toteudu heillä. Työntekijöiden tulisikin pitää itse paremmin kiinni omista oikeuksistaan ja vaatia työehtosopimuksen mukaiset tauot, oman työsuorituksen ja jaksamisensa kannalta. Käyttäjäyrityksissä pitäisi muistaa kunnioittaa taukoja ja mahdollistaa ne, jotta työntekijät voisivat jatkossakin hyvin. Tutkimuksen mukaan työvuorojen peruuntumisia tapahtui huomattavasti. Eezyn tulisikin olla helposti lähestyttävissä, jos työvuorojen peruuntumisia tapahtuu ja puuttua mahdollisesti ei sallittuihin työvuorojen peruuntumisiin. Näin työntekijän ei tarvitsisi hiljaa hyväksyä tapahtunutta.

Vastaajat kertoivat, että heillä oli hyvin tiedossa mitä käsitteet ammattisalaisuus ja kilpailukiello tarkoittavat. Jatkossakin tulisi muistaa kertoa työntekijälle, mahdollisista ammattisalaisuuksista ja kilpailukielloista, jotta työntekijä voisi kunnioittaa niitä.

Tutkimus osoitti, että työntekijöiden mielestä, työnantajan ja työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet toteutuvat hyvin Eezyllä. Työnantajien ja työntekijöiden oikeuksia ja velvollisuuksia ravintola-alalla voidaan jatkossakin tutkia, sillä esimerkiksi työolosuhteet, työehtosopimus ja lait muuttuvat ajan kuluessa, joten aina löytyy uutta kehitettävää.

8.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen otanta koostui täysin toimeksiantajan eli Eezyn työntekijöistä. Tutkimukseen vastasi 134 Eezyn työntekijää. Kyselyn vastausprosentti (9%) olisi voinut olla suurempi, mutta 9% riitti tutkimuksen laajaan tulkintaan. Tutkimus oli kvantitatiivinen, joten useimmista kysymyksistä ja väittämistä sai keskiarvon ja mediaanin. Kyselylomakkeen väittämässä 26. Lepoaika on ollut vähintään 10 tuntia työvuoroleni välissä, tapahtui virhe. Vastausvaihtoehdoissa oli tarkoitus olla vaihtoehdot 1-5, mutta kyselyssä vastaajilla oli virheellisesti mahdollista vastata asteikolla 1-6. Tämän virheellisen vastausvaihtoehdon vuoksi, tutkimuksessa tulkittiin vaihtoehto 5 ja 6 yhdessä. Tämän vuoksi kyseisen väittämän tulkinnan luotettavuus pieneni.

Ennen tutkimuksen aloittamista kirjoitettiin toimeksiantosopimus Eezyn kanssa, joten tutkimusluvut olivat kunnossa. Tutkittavien eli Eezyn työntekijöiden oikeusturvaa sekä tietosuoja suojeltiin tutkimuksessa. Kyselyssä ei pyydetty vastaajilta henkilötietoja, joten heidän henkilöllisyytensä oli turvassa. Vastaajat pystyivätkin tämän vuoksi kertomaan täysin rehellisesti omat mielipiteensä kysymyksiin ja väittämiin, sillä heitä ei voitu tunnistaa vastauksista. Otanta hankittiin Eezyn kautta, sillä he lähettivät sähköisen kyselylomakkeen linkin suoraan työntekijöilleen, jonka kautta työntekijät vastasivat kyselyyn.

Tutkimuksessa käytettiin lähteinä paljon eri lakeja ja Marava työehtosopimusta, jotka on merkattu opinnäytetyöhön tarkasti. Näin lukija ei voi luulla kyseisiä tietoja tutkijoiden omaksi. Olemme pyrkineet tulkitsemaan ja kirjoittamaan lakia mahdollisimman oikein ja totuudenmukaisesti.

8.4 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön suunnittelu alkoi syksyllä 2019. Aiheen valinta oli helppo, sillä työskentelemme ravintola-alalla ja olemme huomanneet, että kaikki työntekijöiden oikeudet eivät aina toteudu eivätkä työntekijät itse pidä kiinni oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Näin pääsimme samalla kuulemaan myös muiden ravintola-alan työntekijöiden mielipiteitä. Ennen suunnittelun aloittamista hankimme toimeksiantajan, sillä tahdoimme tehdä tutkimuksen yritykselle. Aloitimme suunnittelun tutkimalla eri lähteistä työntekijöiden sekä työnantajien oikeuksia ja velvollisuuksia ja päätimme niiden pohjalta tutkimus- ja alatavoitteet. Itse opinnäytetyön teko alkoi tietoperustan teolla, jonka perusteella teimme Webropol kyselylomakkeen kysymykset. Kun toimeksiantaja oli hyväksynyt kyselylomakkeen, se lähetettiin Eezyn (entinen Enjoy) ravintola-alan työntekijöille. Kyselyn ollessa julki teimme tietoperustaa. Kun kyselylomake suljettiin, aloimme analysoimaan tuloksia. Tulosten arvioin-

nin jälkeen pohdimme mitä vastauksia halusimme keskenään vertailla. Ajatuksena keskenään vertailuun oli löytää syitä ja seurauksia niistä. Analysoinnin ja vertailun jälkeen teimme johtopäätökset ja kehitysideoita Eezylle.

Asetimme aluksi liian tiukan aikataulun, jonka tajusimme jo melko alussa. Aikataulumme venyi alkuperäisestä suunnitelmasta, mutta otimme silloin heti yhteyttä opinnäytetöistä vastaavalle henkilölle Haagan kampukselle ja saimme sovittua jatkosta. Teimme opinnäytetyön ohella myös töitä, joten resurssit opinnäytetyön tekemiseen olivat rajalliset. Tiimityö onnistui hyvin koko opinnäytetyön ajan, ja molemmat tekivät osansa koko projektiin tasapuolisesti. Olemme olleet yhteydessä toimeksiantajan edustajaan ja kyselleet tarvittavia tietoja. Opinnäytetyöohjaajaan olemme olleet yhteydessä ongelmatilanteissa, mutta pääosin työskentely on ollut itseohjautuvaa. Vastasimme opinnäytetyöohjaajalle aina nopeasti ja saimme myös häneltä aina vastauksia nopeasti. Kävimme ennen opinnäytetyön aloitusta ”oppari pajassa” kuuntelemassa neuvoja alkuun.

Opinnäytetyössä käsiteltiin paljon lakia, joka osoittautui haasteelliseksi kirjoittaa ja tulkita mahdollisimman oikein. Opimme paljon työelämää koskevasta lainsäädännöstä, niin työnantajan kuin työntekijöiden osalta. Inhimillinen virhe tapahtui kyselomakkeen luomisessa, vaikka olimme tarkastaneet sen moneen kertaan, mutta se kokonaisuudessaan se oli vain pieni osa ja ei vaikuttanut paljon tutkimuksen luotettavuuteen.

Lähteet

Alkoholilaki 1102/2017

Ammattiliitto Pro 2019. Vuokratyöopas. Määritelmiä. Luettavissa: [http://www.vuokraty-
oipas.fi/fi/maaritelmia.html](http://www.vuokraty-
oipas.fi/fi/maaritelmia.html). Luettu 12.11.2019.

Ammattiliitto Pro. Luettavissa: [http://www.vuokratyopas.fi/fi/vuokratyontekijan-tyoaika/ty-
ovuoron-peruuttaminen.html](http://www.vuokratyopas.fi/fi/vuokratyontekijan-tyoaika/ty-
ovuoron-peruuttaminen.html). Luettu: 10.2.2020.

Eezy Oyj. Luettavissa: [https://eezy.fi/?gclid=EAlaIQobChMI3Ybbq6Lo5wIV0qiaCh3K-
QOgEAAYASAAEgKNbPD_BwE](https://eezy.fi/?gclid=EAlaIQobChMI3Ybbq6Lo5wIV0qiaCh3K-
QOgEAAYASAAEgKNbPD_BwE). Luettu: 11.1.2020.

Elinkeinoelämän keskusliitto Ry. Tietopaketti yrityksille: EU:n yleinen tietosuoja-asetus ja tietosuojalaki. Luettavissa: [https://ek.fi/mita-teemme/yrityslainsaadanto/tietosuojalainsaa-
danto/tietopaketti-yrityksille-on-aika-valmistautua-eun-yleiseen-tietosuoja-asetukseen/](https://ek.fi/mita-teemme/yrityslainsaadanto/tietosuojalainsaa-
danto/tietopaketti-yrityksille-on-aika-valmistautua-eun-yleiseen-tietosuoja-asetukseen/). Lu-
ettu 22.12.2019.

Erto Ry. Varoitus. Luettavissa: <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/irtisanominen/varoitus>.
Luettu: 19.11.2019.

Erto Ry. Sain työnantajaltani varoituksen. Miten toimin? Luettavissa:
[https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/haasteiden-edessa/3301-sain-tyoenantajaltani-
varoituksen-miten-toimin](https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/haasteiden-edessa/3301-sain-tyoenantajaltani-
varoituksen-miten-toimin). Luettu: 19.11.2019.

Erto Ry. Irtisanominen. Luettavissa: <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/irtisanominen>. Lu-
ettu: 1.2.2020.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Henkilöstöpalveluyritysten auktorisointisäännöt Asiakas-
yritykselle. Luettavissa: [https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/07/hpl-auktorisoin-
tisäännöt_web.pdf](https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/07/hpl-auktorisoin-
tisäännöt_web.pdf). Luettu 21.2.2020.

Hietala, H. & Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Talentum. Helsinki.

Kaupalanalan esimiesliitto Ry. Huomautus ja varoitus. Luettavissa:
[https://www.esimiesliitto.com/tyosuhdeinfo/tyosuhteen-paattyminen/huomautus-ja-varoi-
tus/](https://www.esimiesliitto.com/tyosuhdeinfo/tyosuhteen-paattyminen/huomautus-ja-varoi-
tus/). Luettu: 23.2.2020.

Korkein oikeus 2016:62. 2016. Hirvelä, Kantor, Littunen, Rajalahti, Sorvari, Välimäki. Luettavissa: <https://korkeinoikeus.fi/fi/index/ennakkopaatokset/precedent/1475056314210.html>. Luettu 14.1.2020.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 15.3.2019/347

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus 2.2018-31.3.2020.

Minilex. Työaikalaki. Luettavissa: <https://www.minilex.fi/a/tyoaikalaki>. Luettu: 1.12.2019.

Minilex. Yksityisyydensuoja työelämässä. Luettavissa: [https://www.minilex.fi/a/yksityisyydensuoja-työelämässä](https://www.minilex.fi/a/yksityisyydensuoja-tyoelamassa). Luettu: 3.12.2020.

Nordic Union-HRCT 2019. Nordic Hospitality Sector – Towards an attractive and sustainable future. Copenhagen. Luettavissa: <https://www.nordichrct.org/nyheder/report-nordic-hospitality-sector>. Luettu: 22.2.2020.

Palvelualojen ammattiliitto Ry. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus. Luettavissa: [https://www.pam.fi/wiki/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-työntekijöiden-työehtosopimus.html](https://www.pam.fi/wiki/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-tyontekijoiden-tyoehtosopimus.html). Luettu: 2.11.2019.

Palvelualojen ammattiliitto Ry. Määräaikainen työsopimus. Luettavissa: [https://www.pam.fi/wiki/maaraaikainen-työsopimus.html](https://www.pam.fi/wiki/maaraaikainen-tyosopimus.html). Luettu: 4.12.2019.

Palvelualojen ammattiliitto Ry. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Luettavissa: [https://www.pam.fi/wiki/toistaiseksi-voimassa-oleva-työsopimus.html](https://www.pam.fi/wiki/toistaiseksi-voimassa-oleva-tyosopimus.html). Luettu: 4.12.2019.

Palvelualojen ammattiliitto Ry. Työntekijän ryhmähenkivakuutus. Luettavissa: [https://www.pam.fi/wiki/työntekijän-ryhmähenkivakuutus.html](https://www.pam.fi/wiki/tyontekijan-ryhmahenkivakuutus.html). Luettu: 11.12.2019.

Palvelualojen ammattiliitto Ry. Työsuhteen irtisanomisajat. Luettavissa: [https://www.pam.fi/wiki/työsuhteen-irtisanomisajat.html](https://www.pam.fi/wiki/tyosuhteen-irtisanomisajat.html). Luettu 2.11.2019.

Rinne, H.14.11.2019. Koulutuspäällikkö. Eezy. Sähköposti.

Rinne, H.17.1.2020. Koulutuspäällikkö. Eezy. Sähköposti.

Rinne, H.19.2.2020. Koulutuspäällikkö. Eezy. Sähköposti.

Saarinen, M. 2015. Työsuhteen pelisäännöt. Alma Talent.

Sinun Eurooppasi 2019. Yleinen tietosuoja-asetus. Luettavissa:

https://europa.eu/youreurope/business/dealing-with-customers/data-protection/data-protection-gdpr/index_fi.htm. Luettu 22.12.2019.

Sinun Eurooppasi. Työaikalaki. Luettavissa: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/working-hours/index_fi.htm. Luettu: 5.2.2020.

Suomi.fi-verkkotoimitus 2019. Luettavissa: <https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyonantajan-velvollisuudet/opas/tyonantajan-vastuut-ja-velvollisuudet/tyonantajan-lakisääteiset-vakuutukset>. Luettu: 17.12.2019.

Työaikalaki 872/2019

Työaikalaki 604/1946

Työsopimuslaki 26.1.2001/11

Työsuojelu 2019a. Työsopimus. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosopimus>. Luettu: 4.11.2019.

Työsuojelu 2019b. Yhdenvertaisuus. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta>. Luettu: 12.2.2020.

Työsuojelu 2015. Työaika. Luettavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokraty/tyoaika>. Luettu: 2.12.2019.

Työturvallisuuskeskus. Hotellin ja ravintolan työturvallisuus. Luettavissa: https://ttk.fi/files/5618/Hotellin_ja_ravintola_tyoturvallisuus.pdf. Luettu: 19.11.2019.

Työturvallisuuskeskus. Ahokas, L & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Luettavissa: https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digi-julkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua. Luettu: 27.11.2019.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Valvira 2019. Alkoholi. Luettavissa: <https://www.valvira.fi/alkoholi>. Luettu: 12.11.2019.

Valvira 2018. Anniskelu. Luettavissa: <https://www.valvira.fi/alkoholi/anniskelu>. Luettu: 12.11.2019.

Vilkkumaa M, 2008. Toimitusjohtaja: oikeudet, vastuut & velvollisuudet. Yrityskirjat Oy. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Kyselytutkimus

Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Tämän kyselyn tarkoitus on selvittää, kuinka ravintola-alan työntekijöiden ja työnantajan oikeudet ja velvollisuudet toteutuvat Eezyllä, työntekijöiden mielestä.

Kysely pitää sisällään kysymyksiä ja väittämiä liittyen työnantajan ja työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin, keskittyen alan työehtosopimukseen ja työsopimuslakiin.

Vastaa kyselyyn, miten koet asiat tapahtuneen ja olevan.

Kyselyn vastauksia käytetään Haaga-Helian, hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon opiskelijoiden opinnäytetyöhön.

Tutkimus toteutetaan **anonyyminä**, joten ketään yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa missään vaiheessa.



Seuraava

0% Valmis

Taustatiedot

1. Minkä ikäinen olet?

- ☐ Alle 18-vuotias.
- ☐ 18 - 22 vuotias.
- ☐ 23 - 27 vuotias.
- ☐ 28 - 32 vuotias.
- ☐ 32 - 36 vuotias.
- ☐ 37 - 39 vuotias.
- ☐ 40 - vuotias tai yli.

2. Kuinka kauan olet työskennellyt ravintola-alalla?

- ☐ 1 vuoden tai vähemmän.
- ☐ 1 - 3 vuotta.
- ☐ 4 - 5 vuotta.
- ☐ 6 - 7 vuotta.
- ☐ 8 - 10 vuotta.
- ☐ Yli 10 vuotta.

3. Kuinka kauan olet työskennellyt Eezyllä?

- ☐ 1 vuoden tai vähemmän.
- ☐ 1 - 3 vuotta.
- ☐ 4 - 5 vuotta.
- ☐ Yli 5 vuotta.

Edellinen

Seuraava

11% Valmis

Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Vastaa kysymyksiin ja väittämiin, miten sinä koet asian olevan ja tapahtuneen.

4. Olen tietoinen mitä asioita MaRaVan TES pitää sisällään.

MaRaVa = Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelut.
TES = Työehtosopimus.

1 = Täysin eri mieltä. 2 = Jokseenkin eri mieltä. 3 = En osaa sanoa. 4 = Jokseenkin samaa mieltä. 5 = Täysin samaa mieltä.

- ☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5

5. Jos olet saanut varoituksen, oletko saanut sen kirjallisena?

- ☐ Kyllä.
☐ Kyllä olen saanut varoituksen, mutta en kirjallisena.
☐ En ole saanut varoitusta.

6. Olen tietoinen millä perusteilla työnantaja voi irtisanoa työsuhteeni.

1 = Täysin eri mieltä. 2 = Jokseenkin eri mieltä. 3 = En osaa sanoa. 4 = Jokseenkin samaa mieltä. 5 = Täysin samaa mieltä.

- ☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5

Edellinen

Seuraava

22% Valmis

Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

7. Noudatko mielestäsi Eezyn käyttäjäyhtymisen sääntöjä ja suomen lakeja, kuten alkoholilainsäädäntöä?

Käyttäjätiedot = Yritys, johon työnantaja on siirtänyt työntekijänsä tekemään työn.

- ☐ Kyllä.
- ☐ Osittain, kerro miksi (vapaaehtoinen).

- ☐ En, kerro miksi (vapaaehtoinen).

8. Työnantajani (Eezy) noudattaa mielestäni lakia.

1 = Täysin eri mieltä. 2 = Jotseenkin eri mieltä. 3 = En osaa sanoa. 4 = Jotseenkin samaa mieltä. 5 = Täysin samaa mieltä.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

9. Eezy kohtelee mielestäni kaikkia tasa-arvoisesti.

1 = Täysin eri mieltä. 2 = Jotseenkin eri mieltä. 3 = En osaa sanoa. 4 = Jotseenkin samaa mieltä. 5 = Täysin samaa mieltä.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

10. Mielestäni työnantajani edistää positiivista työilmapiiriä.

1 = Täysin eri mieltä. 2 = Jotseenkin eri mieltä. 3 = En osaa sanoa. 4 = Jotseenkin samaa mieltä. 5 = Täysin samaa mieltä.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

11. Työnantajani tukee ammatillista kehittymistäni.

1 = Täysin eri mieltä. 2 = Melko eri mieltä. 3 = En osaa sanoa. 4 = Jokseenkin samaa mieltä. 5 = Täysin samaa mieltä.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Edellinen

Seuraava

Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

12. Onko sinulla kirjallinen työsopimus Eezyn kanssa?

- ☐ Kyllä.
- ☐ Ei.

13. Maksaako työnantaja sinulle vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa?

- ☐ Kyllä.
- ☐ En ole varma.
- ☐ Ei.

14. Työnantaja on maksanut palkan aina palkanmaksupäivänä.

1 = Täysin eri mieltä. 2 = Jokseenkin eri mieltä. 3 = En osaa sanoa. 4 = Jokseenkin samaa mieltä. 5 = Täysin samaa mieltä.

- ☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5

15. Kuuluuko palkkaasi lisät?

- ☐ Kyllä.
☐ En tiedä.
☐ Ei.

Edellinen

Seuraava

44% Valmis

Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

16. Saan pitää yli kuuden tunnin työpäivinä ruokatauon.

1 = Täysin eri mieltä. 2 = Jokseenkin eri mieltä. 3 = En osaa sanoa. 4 = Jokseenkin samaa mieltä. 5 = Täysin samaa mieltä.

- ☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5

17. Onko ruokataukosi palkallinen?

- ☐ Kyllä.
☐ En tiedä.
☐ Ei.

18. Saan pitää kahvitaukoa, jos työpäiväni kestää vähintään neljä tuntia.

1 = Täysin eri mieltä. 2 = Jotseenkin eri mieltä. 3 = En osaa sanoa. 4 = Jotseenkin samaa mieltä. 5 = Täysin samaa mieltä.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Edellinen

Seuraava

56% Valmis

Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

19. Koetko työympäristösi turvalliseksi?

- ☐ Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).

- ☐ En, kerro miksi (vapaaehtoinen).

20. Oletko tietoinen työpaikkojen uhkien torjuntatavoista, kuten mitä tehdä uhkaavassa tilanteessa?

- ☐ Kyllä.
- ☐ Osittain.
- ☐ En.

21. Oletko tietoinen työnantajan vakuutuksista, jotka koskevat sinua? Esimerkiksi sairauden ja työtapaturman osalta.

- ☐ Kyllä.
- ☐ Osittain, kerro miksi (vapaaehtoinen).

- ☐ En, kerro miksi (vapaaehtoinen).

Edellinen

Seuraava

67% Valmis

Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

22. Saatko työvuorosi Eezyn vai käyttäjäryityksen kautta?

- ☐ Eezyn.
- ☐ Molempien.
- ☐ Käyttäjäryityksen.

23. Sovittuja työvuorojani on peruttu.

1 = Täysin eri mieltä. 2 = Jokseenkin eri mieltä. 3 = En osaa sanoa. 4 = Jokseenkin samaa mieltä. 5 = Täysin samaa mieltä.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

24. Onko työvuorosi koskaan ollut alle neljä tuntia, ilman suostumustasi?

- ☐ Kyllä.
- ☐ Ei.

25. Onko työvuorolistassa ollut yli 10 tuntia kestäviä työvuoroja ilman suostumustasi?

- ☐ Kyllä.
- ☐ Harvoin.
- ☐ Ei.

26. Lepoaika on ollut vähintään 10 tuntia työvuorjeni välissä.

1 = Täysin eri mieltä. 2 = Jotseenkin eri mieltä. 3 = En osaa sanoa. 4 = Jotseenkin samaa mieltä. 5 = Täysin samaa mieltä.

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6

Edellinen

Seuraava

78% Valmis

Työnantajan ja työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

27. Oletko tietoinen mahdollisesta kilpailukiellosta?

Kilpailukiello = Kilpailevan toiminnan kiello tai sen valmisteleminen, joka voi vahingoittaa työnantajaa.

- ☐ Kyllä.
- ☐ En.

28. Noudatatko työhösi liittyviä ammattisalaisuuksia?

Ammattisalaisuus= Työnantajan liiketoiminnan kannalta salassapidettäviä asioita, kuten talous, liikesuhteet.

- ☐ Kyllä.
- ☐ En.

29. Eezyn käyttäjäyrityksessä oleva johtaja/ esimies mahdollistaa omalla johtamisellaan minun parhaimman mahdollisen työsuoritukseni.

1 = Täysin eri mieltä. 2 = Jokseenkin eri mieltä. 3 = En osaa sanoa. 4 = Jokseenkin samaa mieltä. 5 = Täysin samaa mieltä.

- ☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5

30. Perehdytys on ollut riittävä Eezyn käyttäjäyrityksessä.

☐ Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).

☐ Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).

Edellinen

Läheta

89% Valmis

Liite 2. Avoimet vastaukset. 7. Noudatko mielestäsi Eezyn käyttäjäyrityksen sääntöjä ja suomen lakeja, kuten alkoholilainsäädäntöä?

Vastausvaihtoehdot	Teksti
En, kerro miksi (vapaaehtoinen).	I don't know
Osittain, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Vaikka itse olisin tietoinen siitä ettei päihtyneelle asiakkaalle saa myydä, minun on silti myytävä asiakkaalle, sillä ravintolan painostus on kova.
Osittain, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Joskus rp tarjonnut juoman vuoron aikana tai sen päätteeksi.

Liite 3. Avoimet vastaukset. 19. Koetko työympäristösi turvalliseksi?

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	This is because i am welcomed and made to feel free.
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Minusta välitetään toissa, ja työpaikkallani vallitsee todella hyvä luottamus. Kaikki luottaa toisiinsa, ja kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti.
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Tutustun kaikki paikkoihin hyvin etukäteen ja otan selvää eri käytännöistä.
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Monissa asiakasyrityksissä on erilaisia ohjeistuksia jolla välttää tapaturmia
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	yriyten työntekijät ja vuoropäälliköt pitävät huolta
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Sääntöjä noudatettava turvallisuuden nimissä
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Osaan varoa haavereita
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Normaali keittiö
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	yliopisto on turvallinen paikka

Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Pidän itse työpisteeni kunnossa
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Työnantajat sekä kollegat ovat luotettavia ja ahkeria. Harvemmin asiakkaitakaan täytyy kestää täysin asiatonta käytöstä, mutta jos sellaista tapahtuu, tilanteen saa käytyä läpi työkaveriensa kanssa.
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Toita on ja paljon
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Yes
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Tukeva työyhteisö ja kunnossa olevat turvallisuussuunnitelmat
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Avoin ilmapiiri, jos jotain mielenpäällä sen voi vapaasti sanoa
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Ketjuissa asiat ovat yleensä kunnossa.
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Kerron aina epäkohdista, kun niitä huomaan. En ole huomannut turvallisuusongelmia.
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	I can't explain but it is safe
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Keittiössä on omat vaaranpaikkansa, mutta kun ne on huomioidu sekä työntekijän että työpaikan puolesta, niin kaikilla on turvallista työskennellä
En, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Olen toissa keittiössä. En ole turvassa edes haarmiskan ja luotiliivien knassa
En, kerro miksi (vapaaehtoinen).	keittiötyö
En, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Parantamisen varaa olis siinä että, toissa voisivat kertoa onko takana vai missä, esim välttyään siitä että kukaan tökkää veitsellä vahingossa taikka muulla terävällä esineellä.
En, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Työpaikallani on työturvallisuusriskejä esim. rasvasta liukas ritilä kulkureitilläsi
En, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Jatkuvaa kiusaamista ja vähättelyä
En, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Liian lyhyt perehdytys uusissa paikoissa, joten siksi puutteellinen tietous turvallisuuteen liittyvissä asioissa
En, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Viereisessä korttelissa huumeiden vaihtopiste, hortoilevat välillä meidän puolella
En, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Vaihtelee
En, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Perehdytys on usein turvallisuusasioiden osalta olematonta

Liite 4. Avoimet vastaukset 21. Oletko tietoinen työnantajan vakuutuksista, jotka koskevat sinua? Esimerkiksi sairauden ja työtapaturman osalta.

Vastausvaihtoehdot	Teksti
En, kerro miksi (vapaaehtoinen).	en ole tarvinnut sellaisia
En, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Niistä ei koskaan ole ollut puhetta.
En, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Ei ole tullut puheeksi.
Osittain, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Tiedän, että minulla on työterveyshuolto käytettävänäni tarpeen vaatiessa esim flunssa tilanteessa. Jos jotain vakavampaa sattuu, en tiedä millaisia vakuutuksia on olemassa, mitä ne kattaa tai miten toimia siinä tilanteessa.
Osittain, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Sairastuessa tiedän. Työtapaturmaisesti en tiedä
Osittain, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Paikat vaihtuvat, en käytäntöjä
Osittain, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Tiedän olevani vakuutettu, mutta kuinka laajasti sitä en tiedä
Osittain, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Sekava
Osittain, kerro miksi (vapaaehtoinen).	ei ole tapahtunut tapaturmia niin ei ole ihan varmuutta kaikista niistä asioista. saikkukäytäntö on tuttu
Osittain, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Onneksi ei ole ollut vielä tarvetta.

Liite 5. Avoimet vastaukset. 30. Perehdytys on ollut riittävä Eezyn käyttäjäryityksessä.

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Perehdytys olisi voinut olla selkeämpi, mutta oli riittävä.
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	I know mostly everything there us to know about the company
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Minut on perehdytetty todella hyvin. Ja aina saa kysyä.
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Olin ollut talossa jo aiemmin
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Perehdytys aina. Tuki ja aktiivinen osallistuminen/ oslistaminen työtehtävissäni tukien parhaaseen tulokseen.
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Useimmiten, mutta ei todellakaan kaikissa.
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Olen ollut Eezyn kautta töissä 19 eri käyttäjäryityksessä. Suurimmassa osassa olen saanut pikaisen briiffin kyseisen paikan käytännöistä, mutta välillä perehdytys on ollut lähes olematonta. Toisaalta olen lyhyenkin työurani aikana joutunut monenlaisiin tilanteisiin, eli yleensä en tarvitse kovin laajaa perehdytystä. Monessa paikassa peruskäytännöt ovat samat.
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	I want to be one of the employer easy
Kyllä, kerro miksi	Yleensä siis, poikkeuksiakin on

Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	enimmäkseen mutta ei aina
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Työ niin erilaista kuin "normaali" ravintolassa että hyvä perehdytys pakollinen omassa työpaikassani
Kyllä, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Olen aina saanut hyvää perehdytystä, kun olen työpaikkoihin mennyt.
Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Kausi työhön lappiin haluaisi välillä enemmän tietoa yrityksestä mihin menen majoituksesta ja jopa siitä miten pääsee perille. Ensikertalaiset voisivat olla pulassa vähällä perehdyksellä
Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Yleensä melkein tarpeeksi. Välillä työnnetään syvään pätyyn ja pitää vaan yrittää olla hukkumatta. On ihan perus että joutuu stadin ruuhkasimmille ac luukuille 4min perehdytyksen jälkeen
Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Yleensä henkilökunta on ollut liian kiireistä tai suhtautunut vuokratyövoimaan välinpitämättömästi.
Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Ei niissä ole mitään perehdytystä. "Rivikokin" palkalla suoraan vastaamaan esim. kylmäkön hommista carteravintolassa.
Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Ekstroja on paljon, eivätkä kaikki käyttäjäryitykset perehdytä riittävän kattavasti
Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).	ei minkäänlainen
Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).	perusasiat käytiin läpi kahden tunnin koulutuksessa, mutta enempää en ole saanut. Lisäksi tiedän, ettei yksi kollegani ole saanut minkäänlaista koulutusta alalle.
Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Vaihtelevasti. Joissain on todella perusteellinen ja informatiivinen perehdytys ja joissain tulee siinä sivussa.
Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).	ei tarpeeksi tarkkaa työnkuvaa ja asemaa
Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Osassa paikkoja ei nähdä tarpeelliseksi perehdyttää kerran/kaksi käyvää sakkia ollenkaan.
Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Osittain
Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Vaihtelee. Joissakin paikoissa se on hyvä ja joissakin paikoissa ei oikeastaan lainkaan.
Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Liian monta muuttuvaa nimeä vuoden sisällä
Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Ei minulla ole ollut perehdytys
Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).	Ei minkäänlaista perehdytystä "kantapään kautta"
Ei, kerro miksi (vapaaehtoinen).	I don't know